

Resumen de Laudos de la Comisión de Relaciones del Trabajo 2004

1- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-302 L-04-001

Sobre: Violación de Convenio Artículo XXIV, Sección 24.07

Fecha: 7 de enero de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante trabaja para el Departamento de Educación desde hace aproximadamente quince (15) años. Actualmente ocupa el puesto de Maestro de la Sala de Clases, Nivel Educación Elemental e imparte el segundo grado. El Querellante solicitó mediante carta al Comité de Organización Escolar la plaza de cuarto grado de su escuela. La plaza de cuarto grado solicitada por el Querellante lo ocupa otra Maestra, quien fue nombrada al puesto en status probatorio en agosto de 2001, en lo sucesivo “la Interventora”. La Organización Escolar adjudicó el grado de cuarto grado a la Interventora y el segundo grado al Querellante. El Querellante presentó su queja por medio del procedimiento de quejas y agravios que dispone el Convenio Colectivo. La Directora le indicó que la plaza solicitada está ocupada desde el 2001 por la Interventora, y que las Cartas Circulares disponen que las asignaciones de grados están limitadas a puestos vacantes. En vista de lo anterior el Querellante elevó su queja al Paso III o arbitraje, radicando la solicitud de arbitraje de quejas y agravios, en donde solicita la asignación del cuarto grado por concepto de antigüedad. De los hechos y planteamientos expuestos en este caso se concluyó que el Convenio Colectivo vigente entre las partes no contempla el desplazo o “bumping” de los miembros de la Unidad Apropriada de sus puestos. El Convenio lo que hace en todo el texto es proteger a sus miembros dentro de sus plazas, al exigir el requisito de antigüedad en la categoría, nivel y especialidad para la asignación de los cursos, pero lo anterior no significa que se pueda entender que el convenio permite el desplazo de los miembros de la Unidad Apropriada de sus puestos. Máxime cuando éstos, al ser incumbentes de sus puestos, tienen intereses propietarios ya adquiridos, los cuales la Agencia está obligada de garantizarles. Decir lo anterior sería ir en contra del propio Convenio Colectivo. Por otro lado, el requisito que dispone la Carta Circular 11-2002-2003 de que la asignación de grados está limitada a puestos vacantes, no es contraria al Convenio Colectivo. Dicha disposición no contradice de forma alguna el Artículo 27.04, sino que lo complementa en donde dicho Artículo guarda silencio. La Comisión determinó que la solicitud de asignación del cuarto grado del Querellante no procede por estar dicha plaza ocupada por otro miembro de la Unidad Apropriada. Se desestima la querella.

2- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-352 L-04-002

Sobre: Violación de Convenio Artículo XXXIV, Sección 34.05

Fecha: 8 de enero de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante trabaja para el Departamento de Educación desde hace aproximadamente trece (13) años. Comenzó laborando como Maestra de Inglés de Título I, con status permanente, y a partir del año escolar 2001-2002 en la Categoría de Maestra de Inglés de Escuela Elemental, con status permanente. La Querellante solicitó mediante carta al Director de la Escuela los grupos de

cuarto, quinto y sexto de la referida escuela. La plaza de Inglés para los grupos de cuarto, quinto y sexto solicitada por la Querellante la ocupa otra Maestra, en lo sucesivo “la Interventora”, Maestra de Inglés de Escuela Elemental, quien ha ocupado dicha plaza por los pasados cinco años. Esta comenzó a laborar en la Agencia en el 1990 en un puesto transitorio. Luego comenzó a ocupar la plaza en disputa en status probatorio en el 1998, y adquirió la permanencia en el año 2000. El Director de la Escuela denegó la solicitud de la Querellante fundamentándose en que la plaza estaba ya ocupada por otra Maestra. La Querellante presentó su queja por medio del procedimiento de quejas y agravios que dispone el Convenio Colectivo. La Querellante solicita la asignación de los cursos de Inglés de cuarto, quinto y sexto grado por concepto de antigüedad. De los hechos y planteamientos expuestos en este caso se concluye que la Querellante ocupa su puesto en la categoría de Inglés Elemental desde el 2001, mientras que la Interventora ocupa el suyo en la categoría de Inglés Elemental desde el 1998. Claramente quien tiene más antigüedad en la categoría, especialidad y nivel entre ambas maestras lo es la Interventora. La Querellante, aun cuando lleva trece (13) años en la Agencia, para fines de antigüedad en la categoría de Maestra de Inglés de Escuela Elemental, solo lleva dos años ejerciendo su puesto en dicha categoría. El resto del tiempo lo ejerció como Maestra de Inglés de Título I, la cual es una categoría completamente diferente a la de Maestra de Inglés de Escuela Elemental, teniendo funciones distintas ambas categorías. Los maestros de Título I reciben su paga por medio de fondos federales y sus funciones son dirigidas a apoyar y complementar los servicios que ofrece un maestro regular. Por consiguiente, no le asiste la razón a la Unión de que en este caso la Querellante tiene más antigüedad para ejercer la plaza de Inglés de los grupos de cuarto, quinto y sexto porque los años que alega para computar su antigüedad los hizo ocupando otra categoría, especialidad y nivel diferente a la de Maestra de Inglés de Escuela Elemental. Por otro lado, el requisito que dispone la Carta Circular 11-2002-2003 de que la asignación de grados está limitada a puestos vacantes no es contrario al Convenio Colectivo. Dicha disposición no contradice de forma alguna el Artículo 27.04, sino que lo complementa en donde dicho Artículo guarda silencio. La solicitud de asignación de los grupos de Inglés de los grados cuarto, quinto y sexto de la Querellante no procede por estar dicha plaza ocupada por otro miembro de la Unidad Apropriada con más antigüedad en la categoría. La Comisión determinó que la Agencia no violó la Sección 27.04 del Convenio Colectivo. Se desestima la querella.

3- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-437 L-04-003

Sobre: Amonestación Escrita

Fecha: 8 de enero de 2004

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

En la fecha de la celebración de la vista de arbitraje ninguna de las partes se presentó ni se excusó. A tenor con el Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, el Árbitro determinó resolver la controversia mediante la más rápida y efectiva disposición de la querella. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que, “El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes”¹. En el presente caso, la Agencia tomó acción disciplinaria contra la Querellante. “En los casos de despido al igual que en otros casos de acciones disciplinarias, es el

¹ Véase J.R.T v Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62 (1987).

patrono el que, de ordinario, está en control y en posesión de toda la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una o la otra forma”. La Agencia no realizó ningún esfuerzo para probar que la acción disciplinaria fue justificada. La Comisión le ordena a la Agencia retirar del expediente de personal de la querellante la reprimenda escrita, suscrita por el Secretario.

4- Adm. Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción y Div. Empleados Públicos - UGT
Caso Núm. AQ-03-320 L-04-004
Sobre: Destitución
Fecha: 23 de enero de 2004
Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

Se realizaron unas pruebas de dopaje en el lugar de trabajo de la querellante, la cual se desempeñaba como Asistente de Servicios al Paciente. La muestra tomada a la querellante arrojó un resultado positivo a cocaína. La Autoridad Nominadora le cursó a la Querellante una Carta de Destitución. Analizó la Comisión, que la Ley Núm. 78, de 14 de agosto de 1997, Ley para Reglamentar el Uso de Drogas y Alcohol, define que serán destituidos aquellos empleados cuyas funciones sean irremediamente incompatibles con los deberes de su puesto, y cuando el empleado o funcionario ostente un puesto o cargo sensitivo; disponiéndose que en tal caso se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga mediante reglamento. La Ley define lo que constituye un puesto sensitivo, pero no hace una enumeración específica de cuales puestos serán considerados sensitivos. Al no hacerlo, implícitamente confirió discreción a las Agencias administrativas para que definieran mediante reglamentación tales circunstancias a la luz de sus realidades específicas y de su propia experiencia en asuntos de personal. Esto es, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que realiza la agencia y de las responsabilidades que posee dentro del Gobierno de Puerto Rico. La Comisión determinó que la destitución de la Querellante estuvo justificada. Se desestima la querella.

5- Departamento de Educación y Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-03-295 L-04-005
Sobre: Reubicación
Fecha: 27 de enero de 2004
Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

El Querellante y todos los Maestros de Artes Industriales de la Región Educativa de Ponce fueron informados que había sobrevenido la necesidad de reubicar sus plazas a las escuelas de nivel intermedio y se les dio a escoger entre escuelas debidamente identificadas. El Querellante hizo su selección entre las alternativas que se le presentaron. Se concluye que la reubicación de la cual fue objeto la plaza del Querellante fue una justificada por necesidad de servicio. De la prueba desfilada no surge que la misma fuera arbitraria, basada en discriminación o como una medida disciplinaria. Por el contrario, desfiló prueba no controvertida que todos los maestros de Artes Industriales fueron igualmente reubicados y se les dio a escoger entre las disponibles debidamente identificadas. Cabe señalar, que no hubo prueba ni alegación por parte de la Unión que dicha reubicación resultara onerosa para el querellante.

6- Departamento de Recursos Naturales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-346 L-04-006

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 28 de enero de 2004

Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana

Se suscitó un incidente entre el querellante y su supervisora. A raíz del incidente, la supervisora suscribió una amonestación escrita sobre el asunto, acorde con las normas de la agencia. Del mismo modo, el Secretario del DRNA le notificó al querellante una reprimenda escrita, además de la ya emitida por la supervisora inmediata de este, por los hechos ocurridos. El propio Convenio Colectivo, suscrito entre las partes establece las medidas o acciones correctivas que serán aplicadas progresivamente dependiendo de la gravedad de los hechos que se le imputen a los empleados o unionados. Estas medidas podrán ser aplicadas tanto por los supervisores como por el propio Secretario. Las normas de la agencia disponen que cuando la conducta amerite una acción disciplinaria, el Supervisor podrá recomendar al Secretario que investigue dicha situación, quien en el ejercicio de su discreción, impondrá la reprimenda escrita, la suspensión de empleo y sueldo o una destitución. Esta medida correctiva no requiere formulación de cargos ni vista administrativa previa a su adopción. Se desestima la Querrela. Se determina que el querellante del presente caso no fue objeto de dos medidas disciplinarias, conforme los términos del Convenio Colectivo negociado entre las partes y las disposiciones legales aplicables. Se confirma la reprimenda escrita suscrita por el Secretario de la Agencia. La Comisión determinó que la amonestación escrita suscrita por la Supervisora formará parte de esta reprimenda escrita.

7- Departamento de Transportación y Obras Públicas y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-255 L-04-007

Sobre: Violación del Convenio

Fecha: 2 de febrero de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante, era empleada del Departamento de Transportación y Obras Públicas. Esta fue arrestada por el Negociado de Vehículos Hurtados de la Policía de Puerto Rico, por alegada violación al Artículo 25 (c) de la Ley Núm. 8, del 5 de agosto de 1987, según enmendada, conocida como Ley para la Protección Vehicular, y el Artículo 3.2 (c) de la Ley Núm. 12, del 24 de julio de 1985, según enmendada, conocida como Ley de Ética Gubernamental. La Querellante fue suspendida de empleo y sueldo mientras la Agencia procedía con la investigación de los hechos. En la vista informal, la querellante facilitó copia de la Vista Preliminar donde se le había encontrado causa probable por lo que fue acusada de los delitos imputados y se refirió el caso para juicio. Se celebró juicio, declarándose a la Querellante no culpable de los delitos imputados. La Agencia, al realizar la investigación y posterior celebración de la vista administrativa informal entendió que procedía la destitución de la querellante de su puesto, conforme a lo dispuesto en su Reglamento. La Agencia entendió que el hecho de que la querellante había sido encontrada con causa probable por los hechos imputados (violación a la Ley de Protección Vehicular y a la Ley de Ética) minaban y atentaban contra la fe que tiene el público en general de sus servidores públicos y del buen nombre de la Agencia, afectando a su vez su buen funcionamiento. Máxime cuando esta ocupaba un puesto de Oficinista I en el Centro de Servicios al Conductor y que laboraba para la Agencia que regula las transacciones de vehículos

de motor, concesiones de licencias, entre otros. La Comisión coincide con la Agencia de que la imagen y el nombre de la institución, habiéndose determinado causa probable para arresto en vista preliminar, se ve afectada y queda lesionada. Por lo que procedía la destitución. Por otro lado, el procedimiento criminal y el procedimiento disciplinario administrativo se rigen por criterios distintos, por lo que el segundo no está supeditado al primero.

8- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-147 L-04-008

Sobre: Acomodo Razonable

Fecha: 4 de febrero de 2004

Árbitro: Janeth De Jesús Arévalo

La querellante solicitó a la Agencia un acomodo razonable. La Directora tramitó la solicitud de acomodo razonable al Programa de Desarrollo Integral, exactamente tres meses después de la querellante haberlo solicitado. La Oficina de Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos, Programa de Desarrollo Integral, ordenó a la Directora a cumplir con el acomodo razonable. La Unión alega que la Directora tramitó tardíamente la solicitud de acomodo razonable de la querellante, en violación al convenio colectivo. La Agencia por su parte no presentó evidencia demostrativa de que la Directora no violó el convenio. El árbitro determinó que el convenio colectivo es claro en cuanto a los términos establecidos para gestionar y otorgar un acomodo razonable. En este proceso, el Director de escuela o supervisor inmediato juegan un papel muy importante. Son los vehículos de enlace entre el empleado y la Oficina o Programa encargado de evaluar y otorgar los acomodos solicitados. En algunos casos podrían incluso realizar el acomodo solicitado, previo a la “decisión oficial”, si cuentan con las condiciones para así hacerlo. Es por esto, que dichas peticiones deben tramitarse en el término establecido por el convenio colectivo, diez (10) días a partir del recibo de la solicitud. La Directora de la Escuela, violó el Convenio Colectivo al no gestionar apropiadamente la solicitud de acomodo razonable presentado por la Querellante. La Comisión ordenó a la Agencia darle fiel cumplimiento a las disposiciones del Convenio Colectivo y a instruir a sus representantes sobre la obligación de cumplir con los acuerdos pactados en el mismo.

9- Cuerpo de Emergencias Médicas y Unión Nacional de Trabajadores de la Salud

Caso Núm. AQ-03-172 L-04-009

Sobre: Reprimenda Escrita

Fecha: 5 de febrero de 2004

Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana

El Querellante ejerce funciones como Técnico de Emergencias Médicas I. La jornada de trabajo regular es de siete horas y media en un período de veinticuatro horas mediante turnos rotativos. El Convenio Colectivo entre el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico y la Unión Nacional de Trabajadores de la Salud (UNTS), establece que el Programa de Trabajo² contiene la asignación de empleados que cubrirán los turnos extras en caso de que surjan ausencias imprevistas. Para la fecha de los hechos, el Programa designaba al querellante como empleado

² Mediante una estrella al lado del nombre del empleado en el Programa de Trabajo, el Supervisor designaba el empleado que en ese período cubriría las ausencias imprevistas.

para cubrir tiempo extra en caso de surgir ausencias imprevistas. En ese día y ante la ausencia de un empleado, el Supervisor hizo gestiones con el querellante para cubrir el turno. El querellante, a eso de las 5:30 p. m., notificó que no podría hacer el turno por razón de enfermedad. El Supervisor Regional le notificó al Querellante que le correspondía doblar el turno conforme el Programa de Trabajo. El querellante se negó a doblar el turno de 11:00 pm. a 7:00 am., según fue notificado por el Supervisor Regional y posteo en el Programa de Trabajo. La Comisión determinó que el querellante abandonó su puesto y se marchó a su hogar. A raíz de este incidente, el querellante fue amonestado mediante reprimenda escrita. El querellante abandonó su trabajo e incumplió con las disposiciones del Artículo XXII, sección 6 del Convenio Colectivo y la sección 14.4 del Reglamento de Normas y Procedimientos sobre Medidas Correctivas del Servicio de Carrera. Se determinó que la reprimenda escrita estuvo justificada.

10- Departamento de Agricultura y UAW - Unión de Empleados del Dpto. de Agricultura

Caso Núm. AQ-03-460 L-04-010

Sobre: Destitución

Fecha: 5 de febrero de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El querellante se desempeñaba en un puesto de carrera como Inspector Agrícola en el Departamento de Agricultura. El Secretario envió al querellante una formulación de cargos por haber incurrido en una serie de faltas a los reglamentos vigentes. El querellante aceptó que había alterado las tarjetas de asistencia; las iniciales de autorización de su supervisora inmediata en las tarjetas; sus salidas del área de trabajo antes del horario autorizado sin informarlo o estar autorizado por su supervisora, y registro de horario que no cumplió. El Querellante aceptó estos hechos al Director Regional durante la vista de arbitraje ante la Árbitro. El Querellante había incurrido en hechos parecidos y /o iguales por los cuales había sido disciplinado con anterioridad por la Agencia. La Comisión determinó que la destitución del Querellante estuvo justificada. Se desestima la querrela.

11- Oficina del Comisionado de Seguros y Federación Central de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-473 L-04-011

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 6 de febrero de 2004

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

El 1 de noviembre de 2002, la Agencia implantó un nuevo Plan de Clasificación y Retribución. La Querellante recibió la notificación de la clasificación de su puesto bajo el nuevo plan. Solicitó revisión de la clasificación asignada conforme al procedimiento establecido por la Agencia a esos fines. El 24 de julio de 2003, entra en vigor el Convenio Colectivo entre las partes. El 25 de agosto de 2003, la Querellante es notificada del informe del Oficial Examinador en el cual confirma la clasificación inicial y se le informa su derecho a solicitar revisión ante la JASAP. La querellante radicó una querrela a través del mecanismo para ventilar quejas y agravios que dispone el convenio colectivo entre las partes para solicitar revisión de la determinación de la Agencia. Concluye la Comisión que los empleados de la Unidad Apropriadada de la Agencia son

unos empleados cubiertos por la Ley Núm. 45,³ *supra*, y les es de aplicación la citada disposición de ley, ello por dos fundamentos primordiales: 1- La Unión fue certificada como Representante Exclusivo por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público conforme a la ley y reglamentos. 2- Los empleados de la Unidad Apropriadada adquirieron todos los deberes, las obligaciones y protecciones de lo negociado en el convenio colectivo a partir del 24 de julio de 2003, fecha en que el convenio entró en vigor, siéndoles aplicable sus efectos sustantivos y procesales aún para situaciones ocurridas con anterioridad a la fecha de efectividad del convenio. La Comisión determinó que la presente querrela es arbitrable sustantivamente, se citará el caso para vista en sus méritos.

12- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-220 L-04-012

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 9 de febrero de 2004

Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

La querellante ocupa un puesto de Trabajadora Social I. Se desprende que había pendientes unas evaluaciones psicológicas para unos menores, las cuales estaban atrasadas. La Secretaria del Departamento suspendió de empleo y sueldo por diez (10) días a la querellante de los hechos. La Unión radicó el caso solicitando se revoque la medida disciplinaria, se elimine del expediente de la Querellante y se le paguen todos los haberes dejados de percibir. La Comisión determinó que la suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días, no estuvo justificada. La Agencia debió agotar con el remedio inicial de disciplina progresiva y así advertirle y ofrecerle la oportunidad a la Querellante para corregir su conducta, para que ésta no repita la falta. La Comisión no está absolviendo a la querellante de los hechos, sino que rechaza la severidad del castigo impuesto. Se modifica y sustituye la suspensión de empleo y sueldo por una Reprimenda Escrita por violación a las normas de conducta de la Agencia y la misma formará parte del expediente de personal de la querellante. La Agencia deberá notificar a la Unión la medida correctiva aquí ordenada no más tarde de treinta (30) días luego de emitido el presente Laudo.

13- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-513 L-04-013

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo por un Año

Fecha: 10 de febrero de 2004

Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

El querellante es maestro y tenía un grupo de quinto grado en el que la mayoría de los estudiantes eran de educación especial. En el grupo había problemas de violencia entre los estudiantes. En una ocasión, un estudiante estaba agrediendo a una compañera de clase y el querellante tuvo que separarlos. En la carta de suspensión al querellante se le imputó una alegada agresión (darle con una regla a uno de los estudiantes envuelto en el altercado). En la vista de causa en el Tribunal el maestro quedó exonerado. La Unión arguyó que el Querellante no agredió a ningún estudiante, no hubo ningún contacto físico de carácter violento, simplemente la separación de unos estudiantes que estaban peleando dentro del salón. La Unión entiende, que no

³ Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

existiendo ninguna conducta impropia, no se sostiene la suspensión de empleo y sueldo. El peso de la prueba lo tenía la Agencia, por tratarse de una acción disciplinaria. La Agencia no compareció a la vista, como consta del propio record oficial de la vista de arbitraje, resultando esto en que no se presentara evidencia que sustentara la existencia de justa causa para la acción tomada en contra del querellante. Ante la ausencia total de prueba en la vista de arbitraje, la Comisión no puede confirmar la decisión de la Agencia. La Comisión determinó que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Querellante no estuvo justificada.

14- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-370 L-04-014

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo por un Año

Fecha: 17 de febrero de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El querellante trabaja como maestro en el Departamento de Educación. Planteó haber sido víctima de actuaciones discriminatorias y violaciones a sus derechos desde el momento en que éste le notificó a la Directora sobre su condición de salud. La Agencia remitió al querellante una carta donde se le informaba sobre unas alegaciones de ausentismo, en los años escolares 2000-2001, 2001-2002 y 2002-2003. Además, se le notificó que contaba con un término de diez días, comenzando a partir del recibo de la carta, para solicitar la celebración de una vista administrativa informal. El querellante nunca recibió la carta donde se le informaba de su derecho a solicitar una vista administrativa informal. Tampoco le fue notificado en la Escuela donde labora. Además, surge de la prueba presentada durante la vista de arbitraje, y no controvertida por la Agencia, que el Querellante no pudo asistir a su trabajo debido a que tuvo someterse a pruebas diagnósticas relacionadas a su condición médica. La autoridad nominadora de la Agencia mediante comunicación informó al querellante que se le suspendía de empleo y sueldo por un año. El Querellante se presentó a la Escuela donde labora al comienzo del año escolar. Cuando compareció a dicha oficina se le entregó copia de una carta del Secretario de Educación, dirigida al Querellante mediante la cual se le estaba suspendiendo de empleo y sueldo por un año. Allí es que se enteró que se había celebrado la vista administrativa informal; también se enteró de que había acudido un abogado de la Federación a representarlo en la vista administrativa informal, el cual el Querellante afirmó no conocer ni nunca haberse entrevistado con él. El Querellante ha estado suspendido desde agosto de 2003. La Comisión determinó que la Agencia no cumplió con las garantías procesales mínimas requeridas al suspender de empleo y sueldo al Querellante, esto es, la notificación adecuada a la celebración de una vista administrativa informal. Procede la revocación de la suspensión de empleo y sueldo y en su lugar se ordena la reinstalación del Querellante a su puesto.

15- Departamento de Hacienda y José A. Ramírez de Arellano

Caso Núm. AQ- 03-565 L- 04-015

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo por Cinco (5) Días

Fecha: 27 de febrero de 2004

Árbitro: Rosa M. Cotto González

El querellante se desempeña como Auxiliar Fiscal I, Departamento de Hacienda. El Secretario del Departamento de Hacienda, dirigió al querellante una carta en la cual se le informó sobre la

imposición de una medida disciplinaria consistente de suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días. La misma obedecía a tardanzas injustificadas. La Unión alega que la Agencia erró al imponer la señalada medida disciplinaria por tratarse de una primera infracción de este tipo. Estiman que de conformidad con el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Correctivas del Departamento de Hacienda procedía una reprimenda. La Comisión determinó que conforme a los hechos, la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente y las leyes y reglamentos aplicables, la suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo del Querellante estuvo justificada. Por las razones antes expuestas, se confirma la acción disciplinaria impuesta por la Agencia.

16- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-309 AQ-03-310 AQ-03-311 L-04-016

Sobre: Reclamación por Licencia por Maternidad

Fecha: 27 de febrero de 2004

Árbitro: Carlos Román Espada

A tres empleadas del Departamento de Educación se les concedió licencia de maternidad. A dos se les concedió ocho semanas, a la tercera se le concedió ocho semanas y posteriormente cuatro semanas adicionales. La presente controversia se resume en determinar si las enmiendas a la Ley de Personal (Ley Núm. 165 del 10 de agosto de 2002) con relación a los beneficios de maternidad son o no aplicables a las querellantes. La Agencia se fundamenta en que la Unión y la Agencia no pactaron en el Convenio Colectivo suscrito entre las partes alguna cláusula que otorgara el beneficio reclamado por la Unión. También, la Agencia alega que lo dispuesto en la Ley Núm. 165, supra, sólo es aplicable a las funcionarias que laboran en agencias cuyo sistema de personal se rige por la Ley de Personal del Servicio Público. Por su parte, la Unión reclama que por virtud de la Ley Núm. 165 sus representadas tendrían derecho a disfrutar de doce (12) semanas de descanso y no de ocho (8) como recoge el Reglamento de Personal de Personal Docente (1983). La Unión para sustentar su posición argumenta que las enmiendas a la Ley de Personal del Servicio Público establecen una nueva política pública. La Comisión ordena el pago del salario equivalente a cuatro semanas a las Querellantes conforme a derecho y al convenio colectivo. Dos de las Querellantes tienen derecho a 12 semanas de descanso por maternidad. En el caso de una de las Querellantes ésta disfrutó las doce semanas, por lo cual se dispone que la profesora no se le descontará de su salario o licencia alguna las cuatro semanas disfrutadas.

17- Instituto de Cultura Puertorriqueña y División de Empleados Públicos de la U.G.T.

Caso Núm. AQ- 03-651 L-04-017

Sobre: Aumento Salarial

Fecha: 11 de marzo de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El querellante ocupa el puesto de Especialista de Asuntos Culturales de la División de Museos y Parques en el Instituto de Cultura Puertorriqueña. El querellante radicó una querrela solicitando un aumento de salario. El querellante recibió contestación a su solicitud de aumento de sueldo suscrita por la Directora Ejecutiva de la Agencia. En la misma, se le notificaba al querellante la negativa a su solicitud de aumento, y a su derecho de acudir a la Comisión a radicar una solicitud de arbitraje. La unión compareció el día de la vista. Por consiguiente, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de la Comisión en la Sección 710(B)(2) el árbitro procedió a adjudicar y emitir un

laudo a base de la prueba presentada por la Agencia y al derecho aplicable. Por lo tanto, la Comisión determinó que la querrela no es arbitrable procesalmente porque el Querellante no agotó el Procedimiento de Quejas y Agravios antes de instar la solicitud de arbitraje, según lo dispone el Convenio Colectivo vigente entre las partes, por lo que se desestima la misma.

18- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-486 L-04-018

Sobre: Violación del Convenio

Fecha: 11 de marzo de 2004

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

El querellante es empleado del Departamento de la Familia y ocupa el puesto de Oficinista IV. El querellante no recibió el aumento salarial de \$150.00 dispuesto en el convenio colectivo. El Departamento alegó que al querellante no le corresponde el aumento salarial de \$150.00 otorgado el pasado 1 de julio de 2003 a los empleados de la unidad apropiada (A), ya que éste ocupa el puesto de Oficinista IV, Supervisor de Correo, por lo cual no recibió el aumento. El Departamento entiende que el querellante es un supervisor conforme lo define la Ley Núm. 45, según enmendada, Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, y que por lo tanto ésta excluido de la aplicación del convenio colectivo. Indicó además, que la Certificación de Representante Exclusivo que emitió la Comisión, excluye de la unidad apropiada a todos los supervisores. La Unión alegó que el aumento salarial de \$150.00 otorgado el 1 de julio de 2003 a los empleados de la unidad apropiada (A), le corresponde al querellante por ser éste parte de la misma. Indicó que según la Certificación de Representante Exclusivo, emitida por la Comisión, la clase de Oficinista IV fue incluida dentro de la unidad apropiada. Que dicha Certificación excluyó específicamente varios puestos dentro de la clase de Oficinista IV, sin embargo el puesto perteneciente al querellante no fue excluido. Alegó además, que durante el procedimiento de una Petición de Representación las partes pueden llegar a unos acuerdos en cuanto a la inclusión y exclusión de puestos. Determinó la Comisión que independientemente de que esto sea así, la potestad final de la inclusión o exclusión de puestos recae por disposición de ley en la Comisión. Indicó que en este caso el Departamento unilateralmente tomó la decisión de no conceder el aumento al querellante en violación al convenio colectivo. La Comisión determinó que el querellante es parte de la Unidad Apropiada (A), según dispuesto por la Comisión en la Certificación de Representante Exclusivo, por tal razón le aplican las disposiciones del Convenio Colectivo. Le corresponde al querellante el aumento de \$150.00 mensuales dispuesto en el Convenio Colectivo, efectivo al 1 de julio de 2003.

19- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-283 L-04-019

Sobre: Violación del Convenio Colectivo

Fecha: 18 de marzo de 2004

Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

El querellante ocupaba el puesto de Trabajador Social II. El mismo notificó su renuncia para acogerse a la jubilación, la cual sería efectiva el 31 de mayo de 2003. El 1 de abril de 2003, la Secretaria del Departamento de la Familia envía una carta dando la directriz de que todo empleado que presente su renuncia o se acoja a jubilación deberá agotar su balance de licencia

regular y el tiempo compensatorio acumulado, esto basado en la crisis fiscal existente en el Departamento. El 22 de abril del 2003, el querellante, comenzó a agotar su licencia regular. El querellante regresa nuevamente a su oficina el 30 de abril del 2003, indicando que no iba a agotar su balance de licencia regular y que solo agotaría el exceso de sesenta (60) días. La Directora Regional le indica que deberá continuar liquidando sus balances de licencia regular a partir del 1 de mayo de 2003. El Comité de Conciliación no logra resolver la querella y deciden someterla a Arbitraje. La Unión radicó el caso solicitando que se deje sin efecto la directriz de que el empleado tiene que agotar su balance de vacaciones antes de acogerse a la jubilación. La Comisión determinó que la Unión cumplió con los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo para la tramitación de querellas. Por lo que la Arbitro tiene jurisdicción para atender la controversia. Resuelve que la directriz de la Secretaria del Departamento de la Familia no es arbitraria, caprichosa, o discriminatoria. La directriz no violó los derechos adquiridos del querellante bajo el Convenio Colectivo. Esta se aplicó retroactivamente por la Agencia, aún cuando la misma no disponía que podía serlo. Sin embargo, el querellante no notificó a la Agencia la fecha de su preferencia para disfrutar de sus vacaciones, por lo que la Agencia podía tomar la decisión pensando en la necesidad de servicio y la crisis fiscal de ésta. Se desestima la querella.

20- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-580 L-04-020

Sobre: Reubicación

Fecha: 18 de marzo de 2004

Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

La querellante ocupa un puesto de Maestra de Artes Visuales. Se le comunicó a la querellante su reubicación por necesidad de servicio. La querellante se fue de viaje a Washington D.C. por un intercambio educativo, auspiciado por la Agencia. La Querellante regresó de su viaje y se dirigió a la Región Educativa para que le informaran a qué escuela se debía presentar. El 7 de agosto de 2003, radicó su querella en el Paso I. El Director de la Escuela se negó a firmar el Formulario de Querella Paso I. El 5 de septiembre de 2003, la Querellante presentó en el Paso II su querella. Dicho Comité no llegó a un acuerdo, emitió Resolución a los efectos y le apercibió a la querellante de su derecho a llevar la controversia ante un árbitro de la Comisión. En dicha Resolución en la Contestación del Director de la Querella, hizo el planteamiento de que la querella no fue radicada a tiempo. La Agencia alegó que la Querellante presentó su querella en el Paso I, tardíamente. Que por dicho motivo el caso no es arbitrable procesalmente. Que el planteamiento de falta de jurisdicción nunca se renuncia y se puede levantar en cualquier momento. La Comisión determinó que el término de quince (15) días que establece el Convenio Colectivo para presentar una querella en el Paso I, es un término directivo, es decir, de estricto cumplimiento. La querellante no cumplió con dicho término, sin mediar justa causa para ello, por lo que violó el Convenio Colectivo. De otra parte, la Agencia sí objetó la presentación tardía de la querella en el Paso I, por la Querellante. Esta fue objetada en el Paso II ante el Comité de Conciliación. La Agencia no renunció hacer el planteamiento de incumplimiento de los términos del Convenio Colectivo por la parte Querellante, ya que presentó el mismo, en una etapa previa a la vista de arbitraje ante un árbitro de la Comisión. Esta Arbitro no tiene jurisdicción para dilucidar la controversia en el caso de autos. Se desestima la querella.

21- Departamento de Educación y Federación de Maestros**Caso Núm. AQ-03-350 L-04-021****Sobre: Destitución de Puesto****Fecha: 12 de marzo de 2004****Árbitro: Carlos Manuel Román Espada**

El querellante incurrió en un patrón de ausencias crónicas que ameritaba la imposición de un despido. El convenio establece el procedimiento a ser seguido en todo caso en donde la Agencia interese imponer una medida disciplinaria al amparo del convenio. Para ello, las partes establecieron una serie de procedimientos a seguir en las situaciones antes descritas. En el caso de autos la Unión sostiene que la Agencia violó el convenio al radicarle cargos al querellante luego de 90 días del Secretario haber tomado conocimiento oficial del caso. La Agencia, por su parte sostiene que la formulación de cargos se realizó dentro del término establecido en el convenio colectivo. En los casos de ausentismo es fundamental evaluar el historial de asistencia del empleado, máxime cuando la acción disciplinaria a considerar es una destitución de empleo. Esto es fundamental para demostrar la existencia un patrón de ausencias que afectan el funcionamiento de la Agencia. La Comisión determinó que el proceso disciplinario contra el Querellante fue conforme al Convenio Colectivo. El patrón de ausentismo del Profesor fue probado. Se procedió a modificar la medida disciplinaria impuesta por la agencia, ya que la misma se aparta de la filosofía de Disciplina Progresiva pactada en el Convenio Colectivo, se impone al querellante un año de suspensión de empleo y sueldo.

22- Junta de Retiro para Maestros y Federación Central de Trabajadores**Caso Núm. AQ-03-288 L-04-022****Sobre: Violación de Convenio****Fecha: 17 de marzo de 2004****Árbitro: Carlos M. Román Espada**

El querellante fue notificado de la determinación de la Junta de Retiro para Maestros de suspenderle de empleo y sueldo por quince (15) días laborables. La FCT radicó una solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios ante la Honorable Comisión impugnando la medida disciplinaria notificada. El querellante comenzó a cumplir la suspensión de empleo y sueldo. Se firmó una estipulación, que entre otras, redujo la sanción impuesta a ocho (8) días laborables. A la fecha de la firma de la estipulación, el empleado ya había estado fuera de la Agencia diez (10) días laborables. El querellante se reincorporó a la Agencia. La Árbitro entiende que la presente controversia no cumple con lo establecido en el convenio colectivo suscrito por las partes. La queja en cuestión no es sobre la interpretación del convenio, ni tampoco esta relacionada con la violación de los derechos del querellante a la luz de una ley, reglamento, cartas administrativas y/o orden ejecutiva. Por último, en la reclamación no se aduce tampoco ningún tipo de discrimin. Por lo que el Árbitro no tiene jurisdicción sobre la presente reclamación y se desestima la querrela.

23- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-390 L-04-023

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 18 de marzo de 2004

Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana

El querellante es empleado del Departamento de la Familia. A comienzos del año 2000, fue trasladado para ejercer funciones como Oficinista III, en la local de Bayamón II donde existe una situación de falta de personal. Las tareas asignadas al personal fueron redistribuidas entre los empleados que laboran para esta Local. Las funciones de “alternos” son funciones asignadas a cada empleado que deberán ejercer en casos en que el empleado asignado a esas funciones se ausente, se encuentre bajo el Fondo del Seguros del Estado o de vacaciones. El querellante radicó una querrela alegando que estuvo realizando tareas en exceso que corresponden a un Técnico de Asistencia Social y Familiar. Luego de haber radicado la misma y seguir los Pasos establecidos en el Convenio, el Querellante se fue de vacaciones. A su regreso, se le informó al Querellante que nuevamente se le habían asignado otras tareas por lo que tenía que reunirse con la Directora, quien además le iba a entregar la Descripción de Puesto modificada. El querellante le indicó que no tenía problemas en asistir a la reunión pero condicionaba la misma a que se le permitiera asistir con la Delegada de la Unidad Apropiada. La Directora no aceptó por lo que la reunión no se materializó y el Querellante se negó a firmar la Descripción de Puesto modificada. Con relación a la Descripción de Puesto el Querellante testificó en la Comisión que las funciones asignadas en dicho formulario son las propias de un Oficinista III. Pero como no se le consultó para hacer dichos cambios se negó a firmar el mismo. La Comisión determinó que las tareas que realiza el Querellante son propias de un Oficinista III, según la prueba presentada y el Convenio. Se determina, de acuerdo a la prueba presentada, que el Querellante trabaja en un clima de paz en el área de trabajo, por lo que se desestima la querrela presentada.

24- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-468 L-04-024

Sobre: Separación de Empleo y Sueldo por un Año

Fecha: 26 de marzo de 2004

Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

Este caso de separación de empleo y sueldo radicado por la unión no se vio en su fondo ni se discutió el por qué de la querrela. La Agencia no cumplió con las órdenes emitidas por la Árbitro, ni vino preparada para compartir la prueba con la Unión previo a la vista de arbitraje. Más aún no la acompañó ningún testigo. La Agencia entiende que el empleo de los mecanismos de descubrimiento de prueba, le resta la flexibilidad e informalidad que caracteriza el procedimiento de arbitraje ante la Comisión. De haber cumplido la Agencia con las órdenes emitidas, de darle copia a la Unión de los documentos detallados en las mismas, así fuera el mismo día de la vista, la Árbitro hubiera otorgado tiempo adicional a la Unión para estudiar la evidencia y luego continuar con los procedimientos de la vista de arbitraje. Sin embargo, la posición reiterada en varias ocasiones por la Agencia fue que no entregaría la evidencia con anterioridad a sentar los testigos y que fuera el Tribunal el que resolviera la controversia sobre el descubrimiento de prueba. La Comisión determinó que la suspensión de empleo y sueldo por un año impuesta al Querellante, no estuvo justificada. La Agencia deberá reinstalar al Querellante a

su puesto inmediatamente. Además, deberá pagarle todos los salarios y beneficios no percibidos por el Querellante. Deberá eliminar del expediente de personal del Querellante todo documento relacionado a la acción disciplinaria.

25- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-591 L- 04-025

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 31 de marzo de 2004

Árbitro: Rosa M. Cotto González

El querellante trabajó como maestro en el Departamento de Educación. Éste radicó una querrela en el Paso I contra la Directora Escolar. En la misma se alegó que tras el regreso del receso del verano de 2003, los miembros de la facultad encontraron que la sala de facultad había sido movida del lugar donde estaba ubicada desde 1997. Se alegó que este cambio afectaba las condiciones de trabajo de los maestros. Entre los efectos adversos adjudicados al cambio se encontraban los siguientes: (a) la nueva ubicación de la sala quedaba fuera de las oficinas administrativas, del acceso a los baños y a las fuentes de agua; (b) se alteraba el Convenio Colectivo en relación con la disposición respecto a las salas de facultad; (c) un salón de clases asignado dentro de la organización escolar de ese año sería utilizado como sala de facultad; (d) la sala de facultad en lugar de ser un área de descanso para los maestros se convertía en un área de trabajo para los maestros que no tenían salón asignado. La situación fue discutida con la Directora Escolar quien por no haber estado el año anterior dirigiendo en la escuela entendía que no tenía responsabilidad respecto al asunto. La Unión solicita que se evalúe si la sala de facultad debe ser re-localizada a su lugar de origen. Resuelve la Comisión que el cambio unilateral de la sala de facultad no afectó los derechos adquiridos de los maestros, ni sus condiciones de trabajo. Se resuelve que la facultad se mantendrá en el lugar donde ubica actualmente. La Comisión determinó que la Agencia deberá proveer servicios de agua potable en la misma.

26- Departamento de Educación y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-483 L-04-026

Sobre: Carta de Amonestación

Fecha: 7 de abril de 2004

Árbitro: Ana Ivette Pérez Camacho

El querellante se desempeñaba como Conserje. El Departamento le impuso una amonestación escrita por conducta incorrecta, inmoral y lesiva al buen nombre del Departamento de Educación. Esta consistió en lo siguiente: “A solicitud de la profesora de inglés, usted tomaba por las piernas a estudiantes de educación especial y hacía como que los iba a arrojar por las escaleras, causándole a éstos mucho miedo y ansiedad. Entre éstos se encontraban varios jóvenes.” La Comisión, luego de analizar la prueba y las disposiciones tanto de la Ley, los reglamentos y el convenio colectivo que son aplicables, concluyó que la Agencia tiene la potestad y la discreción de penalizar las conductas incorrectas que incurran sus empleados y que los castigos corporales están terminantemente prohibidos en el Departamento. La Comisión determinó que la amonestación escrita impuesta al Querellante estuvo justificada.

27- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-085 L-04-027

Sobre: Reubicación

Fecha: 7 de abril de 2004

Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana

El querellante es maestro de Educación Física. Este solicitó reubicación a otra escuela secundaria del Distrito Escolar de Guánica, por entender que abrieron una plaza de maestro a nivel secundario de educación física en dicha escuela. El Director de la escuela de la comunidad del Distrito Escolar de Yauco, le notificó mediante carta al Director Regional, que el Querellante no contaba con matrícula para el curso de educación física correspondiente al año escolar 2002-2003. Por consiguiente, no podía desempeñar sus funciones como maestro de educación física y quedó desplazado. Por otro lado, la Directora de Guánica le notificó al Director Regional, que tenía una matrícula de estudiantes del grado doce (12) que no tenían el crédito requerido de educación física, por lo que solicitó un maestro a tiempo completo para cubrir dicha necesidad. El Director Regional luego de analizar dicha solicitud determinó asignar al Profesor, como maestro de educación física en la otra escuela. El Profesor ante esta determinación tomada por el Director Regional decidió radicar querrela ante la Comisión, por entender que se violó su derecho a antigüedad según lo alegadamente establecido en el Convenio Colectivo. En este caso la reubicación que se le hizo se hizo en un puesto a tiempo parcial mientras que el puesto que alega el Querellante le corresponde es uno a tiempo completo el cual no existe por no haberse creado. Por último, al hacer el análisis correspondiente del Convenio Colectivo no se encontró ningún artículo que sustente las alegaciones del Querellante. La Comisión determinó que la Agencia actuó correctamente, según lo establecido en la Carta Circular 15-2001-2002 y el Convenio Colectivo, al no reubicar al profesor en la escuela del distrito escolar de Guánica.

28- A.S.S.M.C.A. y División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-509 L-04-028

Sobre: Destitución

Fecha: 7 de abril de 2004

Árbitro: Rosa M. Cotto González

Al querellante se le entregó una notificación de destitución con fecha de 24 de junio de 2003, fue recibida por el empleado el 9 de septiembre de 2003. El Convenio establece que para que las notificaciones tengan efecto, serán entregadas personalmente por una parte a la otra o enviadas por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección postal de la otra parte. La fecha a ser considerada será aquella en que la notificación fue recibida por la parte, conforme al acuse de recibo. La notificación fue entregada personalmente al empleado el 9 de septiembre de 2003. Este estampó su firma y la fecha en que recibió la notificación en la hoja de trámite de entrega. Con relación al cómputo de los términos, el Convenio dispone que para propósitos de computar todos los períodos de tiempo especificados en los Procedimientos de Quejas y Agravios, solamente los sábados, domingos y días feriados no serán considerados días laborables. En el cómputo de los términos establecidos, se excluirá el primer día y se incluirá el último día. La Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios fue presentada el 6 de octubre de 2003, luego de transcurrir 19 días laborables desde la notificación, incumpléndose de esta forma con el término prescrito en el Convenio. En la carta de notificación de destitución, la Agencia orientó al

Querellante sobre su derecho de apelar la decisión ante la Comisión de Relaciones del Trabajo, así como también del término de quince (15) días para hacer esta gestión, contados a partir de la notificación. Advierte la Comisión, que en situaciones como esta en la cual el Convenio ha establecido un término determinado para que se ejercite una acción o se realice alguna gestión, si una de las partes incumple, el árbitro tendrá que determinar que la querrela no es arbitrable aún cuando el caso tuviera méritos. Concluye la Comisión que el Convenio Colectivo vigente entre las partes contiene disposiciones precisas para procesar las quejas y agravios; que la querrela no se procesó en el término establecido; y que la Unión incumplió lo dispuesto en el mismo. La Comisión determina que la Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios se radicó fuera del término de quince (15) días laborables, según establecido en el Convenio Colectivo vigente entre las partes. La querrela no es procesalmente arbitrable puesto que la Árbitro carece de jurisdicción. Por las razones antes expuestas se procede a la desestimación de la querrela.

29- Junta de Retiro para Maestros y Federación Central de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-291 L-04-029

Sobre: Clasificación De Puesto

Fecha: 13 de abril de 2004

Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

La querellante ocupa un puesto de Asistente de Servicios Administrativos. Luego de que la Querellante solicitara una revisión del puesto que ocupa, la Secretaria Ejecutiva de la Agencia le suscribió una comunicación en la que luego de evaluar su preparación académica y experiencia de trabajo, de los documentos que constan en su expediente de personal, no posee los requisitos requeridos para la clase de Oficial de Servicios de Retiro. Finaliza, concluyendo que no procede la reclasificación del puesto. No estando de acuerdo con el resultado, la Unión radicó una Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios. La Comisión determinó que no procede la compensación adicional de la reclasificación toda vez que la querellante no realiza funciones de superior jerarquía, ni cumple con los requisitos mínimos de la clase que alega realiza funciones. Se desestima la querrela.

30- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-389 L-04-030

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 14 de abril de 2004

Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

La querellante envió una comunicación a la Administradora de ASUME en la cual le presentaba su renuncia para acogerse a los beneficios de jubilación. La Secretaria de la Agencia envió una carta a todos los empleados indicando que todo empleado que presente su renuncia o se acojan a jubilación deberán agotar su balance de licencia regular y el tiempo compensatorio acumulado, esto basado en la crisis fiscal existente en el Departamento. La querellante firmó la solicitud de licencia por vacaciones y comenzó a agotar su licencia regular. La Unión radicó el caso de autos solicitando que se le ordene a la Agencia a pagarle a la Querellante los balances de vacaciones, según correspondían al momento de solicitar el retiro y que se le acredite como trabajado el tiempo que la obligaron a pagar agotando los balances de vacaciones y tiempo compensatorio. Concluye la Comisión que aún cuando la orden de la Agencia no fuera conforme a derecho, el

remedio solicitado de que se le pague a la querellante el tiempo que se le obligó a agotar de su licencia de vacaciones, es académico y no fundamentado. La Querellante ya disfrutó del tiempo que solicita se le pague. El propósito de la licencia de vacaciones es para descansar y recuperar fuerzas. Mientras la Querellante disfrutó de las vacaciones cobró su sueldo como si lo hubiese trabajado. Las penalidades no se presuponen y su imposición sólo se justifica cuando la ley expresamente lo dispone. La Comisión determinó que la Agencia tiene derecho a ordenar a la Querellante a agotar su licencia de vacaciones, tomando en consideración la necesidad de servicio y la crisis fiscal. La comunicación del 1 de abril de 2003, no violó lo dispuesto en la Ley Núm. 125, la Carta Circular Núm. 1300-18-01 del Departamento de Hacienda, ni el Memorando Núm. 2-2003 del 14 de abril de 2003 de la O.C.A.L.A.R.H. La Agencia no violó los derechos adquiridos del Querellante bajo el Convenio Colectivo. Se desestima la querella.

31- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-672 L-04-031

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 21 de abril de 2004

Árbitro: Lizardo W. Mattei Román

Se alega que el Departamento violó el Convenio Colectivo vigente entre las partes al éste colocar un tablón de anuncios de la Asociación de Maestros de Puerto Rico con propaganda y otro material sobre asuntos exclusivos del representante exclusivo. La Federación de Maestros radicó una querella a través del procedimiento de quejas y agravios sobre la controversia. La Oficina de Conciliación y Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, notificó a las partes la designación del árbitro para la consideración y adjudicación de la controversia. La Federación presentó su alegato, el Departamento no sometió alegato, por lo que no consta su posición y argumentos de derecho en cuanto a la controversia planteada. La Comisión determinó que el tablón de avisos de anuncios y propaganda de la Asociación de Maestros de Puerto Rico, colocado por el Departamento de Educación viola las disposiciones del Convenio Colectivo. Se ordena al Departamento de Educación a remover el mismo inmediatamente.

32- Departamento de la Familia y Rubén Pérez Arocho

Caso Núm. AQ- 03-626 L-04-032

Sobre: Separación de Puesto

Fecha: 21 de abril de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante radicó por derecho propio un caso de arbitraje en la División de Conciliación y Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en contra del Departamento de la Familia, al ser removido por la autoridad nominadora de las tareas temporeras que le fueron asignadas. El querellante radicó su querella fuera del término dispuesto en el Convenio Colectivo. Esto conforme el Convenio Colectivo entre Servidores Públicos Unidos (SPU) y el Departamento de la Familia (Unidad Apropiada B). El querellante radica el Paso II, es decir, la querella ante el Comité de Quejas y Agravios, 18 días laborables luego del Paso I. El Querellante fue notificado de esta determinación el 7 de octubre de 2003 y no es hasta el 1 de diciembre de 2003 que solicita arbitraje ante la Comisión. La Comisión determina que nuestro Tribunal Supremo ha sido enfático en que todo convenio colectivo constituye un contrato

entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad. Por esta razón, los convenios colectivos están revestidos de un alto interés público. De contener el convenio colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. En general el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el convenio colectivo conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea pronta y diligente. La Comisión determinó la querella en el caso de autos no es arbitrable procesalmente porque el Querellante radicó su solicitud de arbitraje fuera del término que dispone el Convenio Colectivo para así hacerlo, por lo que se desestima la misma.

33- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-446 L-04-033

Sobre: Destitución

Fecha: 23 de abril de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El querellante trabaja para el Departamento de Educación como Maestro. El querellante recibió una Carta de Intención de Formulación de Cargos en la que se le informaba que mientras se desempeñaba en su puesto de maestro, había incurrido en alegada conducta contraria a la Ley sobre Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza y en contravención con el Convenio Colectivo establecido entre la Federación de Maestros y el Departamento de Educación. El querellante fue destituido de su puesto mediante Carta de Destitución firmada por la Autoridad Nominadora. El querellante había sido absuelto por duda razonable de unos cargos criminales presentados en su contra por los mismos hechos, uno de actos lascivos y dos de agresión agravada en el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón. La Comisión determinó que debido a lo serio de las acusaciones presentadas en contra del querellante, las inconsistencias entre declaraciones escritas y verbales, respuestas evasivas, contradicciones y falta de seguridad, lógica y/o convicción que guardan las explicaciones de la testigo de la Agencia con relación a los hechos, obligó a resolver que el testimonio de ésta no merece ni goza de credibilidad o confianza. Por lo tanto, la medida disciplinaria de destituir al querellante no se justifica a base de la prueba presentada. Procede la revocación de la medida disciplinaria y en su lugar se ordena la reinstalación del querellante a su puesto de Maestro de Geometría, con el pago de haberes y sueldos dejados de percibir si los hubo.

34- Departamento de Recursos Naturales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-543 L-04-034

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 26 de abril de 2004

Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana

La querellante acudió al Fondo del Seguro del Estado por la condición de salud conocida como rinofaringitis. Esto luego de que finalizara sus labores. La querellada no le descontó este día a ninguna licencia. El Fondo del Seguro del Estado evaluó a la empleada y le ordenó tratamiento mientras trabaja. (C.T.) La querellante permaneció en C.T. hasta el 22 de diciembre de 2002. El 23 de diciembre de 2002 el Fondo del Seguro del Estado evaluó nuevamente a la empleada y autorizó cambio para continuar recibiendo tratamiento médico en descanso por concepto de la

misma condición médica bajo la cual se reportó al Fondo el 26 de noviembre de 2002. El 8 de mayo de 2003 el Fondo del Seguro del Estado le dio de alta definitiva, por haber recibido el máximo de beneficios. Se puede concluir que para que un empleado pueda acogerse a la licencia con paga por razón de enfermedad ocupacional deberá cumplir con dos requisitos; Primero, que el accidente o enfermedad ocupacional sea certificado por el Fondo del Seguro del Estado. Segundo, que el empleado se ausente por razones de un accidente o enfermedad ocupacional. La Comisión determinó que de acuerdo a los hechos, la evidencia estipulada y las disposiciones del Convenio Colectivo la licencia ocupacional de veinte (20) días laborables con paga comienza a de cursar desde el momento del accidente o enfermedad ocupacional y terminan con la expiración de dicho término. Con relación a los reclamos de la querellante objeto de la controversia de autos, se desestima la querrela toda vez que la Agencia actuó correctamente.

35- Instituto de Ciencias Forenses y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-- 03-611 L-04-035

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 26 de abril de 2004

Árbitro: Rosa M. Cotto González

Los querellantes ocupan el puesto de Guardián en la División de Investigaciones de Campo y Seguridad. Alegadamente, en la Agencia se les han asignado tareas que no son parte de sus funciones, tales como: (a) Atender el cuadro telefónico de la Agencia para el cual existe un puesto de Recepcionista; y verificar junto con el Oficinista de Sala de Autopsias, la foto, la etiqueta de identificación y los documentos de entrega de cadáveres que deben entregarse al funerario a cargo. Los Querellantes estiman que dichas funciones no son acordes con la Especificación de Clase del puesto de Guardián, razón por la cual no desean realizarlas. Señalan que existe un puesto de Recepcionista, el cual tiene las funciones de atender y canalizar las llamadas telefónicas. Además, en el Área de Autopsias existe el puesto de Oficinista de Sala de Autopsias cuyo incumbente es responsable de la entrega de cadáveres. Indican que la verificación de la entrega de cadáveres le corresponde al supervisor del área y no a ellos. Los Querellantes solicitan como remedio ser relevados de cualquier función que no corresponda al puesto de Guardián. La Comisión determinó que las funciones de manejo y operación del equipo telefónico y la canalización de llamadas cuando los Querellantes actúen como retenes son funciones inherentes al puesto de Guardián y serán mantenidas. La Agencia tiene la responsabilidad de proveer el adiestramiento necesario en el manejo del equipo para que se facilite el desempeño de los deberes y se fortalezcan las debilidades de las destrezas. La función de llevar un registro de visitantes es una inherente al puesto de Guardián y será mantenida. La función de identificación de cadáveres es ajena al puesto de Guardián y debe ser vista sólo como una medida de seguridad provisional. La Agencia deberá delimitar el período en que los querellantes desempeñarán tal función, el cual deberá ser uno de corta duración. La Agencia también observará las medidas de prevención de riesgos y proveerá recursos que faciliten a los guardianes lidiar con el impacto psicológico que pudiera producir la función. Al concluir el término establecido la función será eliminada.

36- Departamento de Educación y Federación de Maestros**Caso Núm. AQ-03-385 L-04-036****Sobre: Sanción Disciplinaria****Fecha: 27 de abril de 2004****Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes**

La Agencia no quiso compartir la prueba con la Unión, ni trajo testigos a la vista de arbitraje. Se limitó a indicar que fuera el Tribunal el que resolviera la controversia sobre el descubrimiento de prueba. En el derecho laboral ha quedado establecido que en los casos de acciones disciplinarias, el peso de la prueba recae en el patrono. La Agencia tampoco presentó evidencia que sustentara que existió justa causa para la acción tomada en contra del querellante. Este Laudo no especifica las razones por la acción disciplinaria contra el querellante. Ante la ausencia total de prueba en la vista de arbitraje la Comisión no pudo confirmar la decisión de la Agencia. El Árbitro emitió un laudo a base del convenio colectivo, la prueba admitida y el testimonio de los testigos presentados por la Unión. Según la Comisión, todo esto constituye el record oficial. Además, reclama la Unión el pago de honorarios de abogados, correspondiente al 25% de los salarios dejados de devengar por el querellante. La Comisión determinó que la imposición de honorarios de abogado procede sólo cuando la parte perdedora ha actuado con temeridad en el proceso de arbitraje, las agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y sus municipios están exentos de la imposición de honorarios de abogado por razón de temeridad. Es decir, por tratarse de un caso en el que la parte perdedora es una Agencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico no aplica la imposición de honorarios de abogado. La Comisión determinó que la suspensión de empleo y sueldo por un año impuesta al querellante no estuvo justificada. La Agencia, deberá reinstalar al Querellante a su puesto inmediatamente. Además, deberá pagarle todos los salarios y beneficios no percibidos por el querellante. Además, de los intereses legales sobre lo adeudado desde que se emite el laudo hasta que el pago sea satisfecho. Deberá eliminar del expediente de personal del querellante todo documento relacionado a la acción disciplinaria.

37- A.S.S.M.C.A. y División de Empleados de la Unión General de Trabajadores**Caso Núm. AQ-03-510 L-04-037****Sobre: Destitución****Fecha: 28 de abril de 2004****Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana**

El querellante se desempeñaba como Asistente de Servicios a Pacientes en el Hospital de Psiquiatría General. La Agencia le formuló cargos por problemas de ausentismo y tardanzas. El querellante fue destituido de su puesto de ASSMCA. El Reglamento de Personal de ASSMCA, no provee mecanismos para la aplicación de medidas disciplinarias progresivas. La relación obrero patronal se rige por el Convenio Colectivo suscrito entre las partes el pasado 25 de junio de 2002. La Comisión determinó que la destitución del Querellante no fue conforme a derecho, el Reglamento de la Agencia y el Convenio Colectivo vigente. La Agencia no siguió un procedimiento de disciplina progresiva y el debido proceso de ley. Sin embargo probó un patrón de ausencias crónicas, para el período de 1999 al 2001, por lo que se modifica la medida disciplinaria por una suspensión de empleo y sueldo.

38- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-504 L-04-038

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo por un Año

Fecha: 30 de abril de 2004

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

La Agencia impuso al querellante una suspensión de empleo y sueldo por un año. Durante la vista la Agencia no facilitó su prueba documental a la Unión ni se presentó a los procedimientos con testigos. La controversia principal a ser resuelta es determinar si la Agencia tiene la obligación de entregarle copia de su prueba a la Unión 30 días antes de la celebración de la vista de arbitraje, según pactado en el Convenio Colectivo. El Árbitro determinó que la Agencia sí tiene el deber y la obligación de entregarle copia de su prueba a la Unión previo a la celebración de la vista de arbitraje. En las relaciones obrero-patronales los convenios colectivos son interpretados en su totalidad y no por sus secciones individualmente. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que, "en los casos de despido al igual que en otros casos de acciones disciplinarias es el patrono el que, de ordinario, está en control y en posesión de toda la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una o de otra forma". A través de la negociación colectiva se obtienen términos y condiciones de empleo que resultan ser de mayor beneficio para los trabajadores. De aquí resultan los esfuerzos colectivos de los sindicatos, cuyo objetivo es obtener más beneficios que aquellos otorgados por las leyes. En la presente querrela el término específico de "30 días de antelación a la vista del caso" resulta ser favorable para los miembros de la unidad apropiada y la Agencia. En este tiempo las partes pueden estudiar adecuadamente la prueba y determinar sus estrategias de representación. No resulta contrario a derecho, ni a la política pública, el que las partes hayan pactado un término que resulte ser de mayor beneficio. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que "el peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes... En los casos de despido, al igual que en otros casos de acciones disciplinarias, es el patrono el que tiene el peso de la prueba". En la presente controversia, la Agencia tiene todo el control y posesión de la prueba. La autoridad nominadora es quien tiene la facultad de realizar las investigaciones administrativas y aplicar acciones disciplinarias contra sus empleados. Es la Agencia quien, exclusivamente, controla toda la información utilizada en contra de la Querellante. La Comisión le ordenó a la Agencia reponer inmediatamente en su empleo a la Querellante. Además, se le ordena a la Agencia el pago de todos los haberes dejados de percibir a partir de la fecha en que la Querellante fue separada de su empleo, hasta la fecha de su reinstalación. .

39- Departamento de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-313 L-04-039

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 30 de abril de 2004

Árbitro: Carlos Román Espada

El querellante se encontraba en su residencia realizando labores de limpieza del hogar y mantenimiento de su arma de reglamento. Ingirió un medicamento para alergias el cual le causó sueño. Se recostó en su habitación dejando su arma de reglamento en la mesa del comedor de su residencia. El querellante no puede asegurar que hubiese puesto el cerrojo a la puerta de su

residencia antes de acostarse a dormir. Cuando despertó encontró que su arma de reglamento no se encontraba en el comedor y que la puerta de su casa estaba abierta. Inmediatamente se comunicó con su supervisor y se querelló ante la Policía. La puerta de la residencia del querellante no mostraba signos de haber sido forzada. Ante los hechos descritos el Departamento de Recursos Naturales realizó una investigación. Por estos hechos el Secretario del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales le impuso al querellante una suspensión de empleo y sueldo por un período de 15 días, además del pago del arma de reglamento. La Comisión determinó que el querellante no fue responsable en el manejo de su arma de reglamento. Dejar el arma de reglamento encima de la mesa del comedor, sumado a no asegurar que la puerta de su casa estuviera debidamente cerrada, no es un ejemplo de como una persona prudente y razonable debe manejar un equipo de trabajo, tan peligroso como lo es un arma de fuego. Además indicó que todos *los servidores públicos tienen el deber de proteger y conservar equipos, suministros y cualquier otra clase de propiedad del Gobierno que le haya sido entregada*. La Comisión determinó que el querellante no cumplió con sus obligaciones relacionadas al manejo y protección de su arma de reglamento. La medida disciplinaria impuesta por la Agencia al vigilante estuvo justificada. Se confirma la medida disciplinaria y se desestima la querrela.

40- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-581 L-04-040

Sobre: Tiempo para Cambiar Cheque

Fecha: 4 de mayo de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La querellante labora como Oficinista II en el Departamento de la Familia. A la querellante le fue entregado su cheque de salario. Se le informó que podía ir en ese momento a cambiarlo. Debido a que la querellante se encontraba atendiendo a un cliente no salió en ese momento a cambiar el cheque. La Querellante terminó de atender a la clienta a eso de las 2:15 p.m. Esta avisó que saldría a cambiar el cheque y firmó en la Hoja de Asistencia su salida. Esta volvió al área de trabajo a eso de las 2:45 p.m., firmó en la Hoja de Asistencias su entrada. La querellante recibió una Notificación de Ausencia sin Autorizar. En la misma se le notificaba de una ausencia sin autorizar de 40 minutos de 2:15 p.m. a 2:55p.m. y que dicha ausencia sería descontada de su sueldo. La Comisión entiende que dadas las circunstancias presentes ese día en particular, en donde se le entregó el cheque después de la hora usual, y a que en el momento en que se lo entregaron la querellante estaba atendiendo a una cliente, no se justifica la acción de la Agencia de descontarle como ausencia sin autorizar los 40 minutos que esta utilizó para ir y cambiar su cheque. La Comisión ordenó el retiro de la ausencia sin autorizar y se ordena el pago de los 40 minutos descontados del sueldo de la querellante.

41- Departamento de Educación y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-497 L-04-041

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo por Treinta (30) Días

Fecha: 6 de mayo de 2004

Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

El querellante ocupa el puesto de Empleado de Custodia. Se le informó al querellante que había dos niñas que se sentían hostigadas por los comentarios que él les hacía y porque las perseguía. Éste aceptó dichas alegaciones. En la reunión también se le indicó al Querellante que habían surgido quejas por utilizar vocabulario soez con los estudiantes, lo cual tampoco fue negado por éste. Se le notificó al Querellante que el caso sería sometido a la División Legal del Departamento de Educación. En dicha reunión el Querellante solicitó que lo cambiaran de escuela. El Querellante admitió que le regaló dulces a la estudiante C y le dijo que creía que estaba enamorado de ella. En otra reunión se le informó al Querellante que nuevamente había alegaciones de otras niñas de que se sentían hostigadas. Se le notificó además que una abogada de la División Legal de la Agencia, como medida preventiva, tomó la determinación de que disfrutara de su licencia de vacaciones hasta que se investigara el caso y se tomara una determinación final, lo cual fue aceptado libre y voluntariamente por el Querellante. En la reunión el Querellante indicó que no deseaba trabajar en escuelas ya que reconoce y acepta la situación planteada. El Secretario le notificó al Querellante que se proponía formularle cargos para así destituirlo de su puesto por haber incurrido en una conducta depravada, inmoral y lesiva al buen nombre de la Agencia. El Oficial Examinador recomendó que el querellante se suspendiera de empleo y sueldo por un término de treinta (30) días y que se le impusiera como condición para la reinstalación a su puesto en la Agencia, luego de cumplida dicha sanción, que se sometiera a todas aquellas evaluaciones y tratamientos que la Oficina de Desarrollo Integral de la Secretaria Auxiliar del Área de Recursos Humanos de la Agencia estimara necesarias. El querellante cumplió con su suspensión de empleo y sueldo durante treinta (30) días y luego se reincorporó nuevamente a su trabajo. La Agencia no hizo ningún tipo de alegación sobre el caso, sino que únicamente presentó un testigo para corroborar los hechos ocurridos en el plantel escolar y las medidas que tomó la Agencia. La Unión no hizo ninguna alegación en defensa de las acusaciones señaladas hacia el Querellante. La Comisión determinó que la medida disciplinaria, de suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días, impuesta por la Agencia al querellante, estuvo justificada. Se desestima la querrela.

42- Cuerpo de Bomberos y Sindicato de Bomberos Unidos

Caso Núm. AQ-03-668 L-04-042

Sobre: Destitución

Fecha: 11 de mayo de 2004

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

El querellante se desempeña como Bombero. El querellante recibió una comunicación suscrita por el Jefe del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, en la cual se le notificó sobre la intención de destituirlo. La Autoridad Nominadora alegó que el querellante insultó con palabras obscenas a una ciudadana y la amenazó con causarle daño corporal. Además, que agredió y amenazó a otra ciudadana con quitarle la vida. También, el querellante no dio conocimiento y/u ocultó información a su supervisor al no informarle que se había declarado culpable en el Tribunal de Justicia por los incidentes descritos. Durante los procedimientos, la Agencia no presentó ante la Comisión prueba documental ni testifical que sustentara su determinación de destituir al querellante. Determinó la Comisión que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que “el peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. En los casos de despido, al igual que en otros casos de

acciones disciplinarias, es el patrono el que tiene el peso de la prueba”.⁴ En la presente controversia, la Agencia tiene todo el control y posesión de la prueba. Sobre ésta recae el peso de la prueba. El Convenio Colectivo expresa que “en todos los casos que puedan conllevar acciones disciplinarias, deberán formularse cargos específicos por escrito incluyendo las disposiciones alegadamente infringidas, fechas, lugares, y la sanción que se pretende imponer. Los mismos se notificarán al empleado, al Delegado y a la Unión. Esta notificación se hará no más tarde de seis (6) meses siguientes a la fecha en que el Jefe de Bomberos o su representante autorizado tenga conocimiento oficial de los hechos que dan lugar a los cargos. De no resolver la investigación en el período establecido, la misma quedará archivada”. El comunicado suscrito por la Autoridad Nominadora no expresa la fecha y lugar donde alegadamente sucedieron los hechos. La formulación de cargos no cumple con los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo. La Comisión ordenó a la Agencia que inmediatamente reinstale al querellante en su puesto. Además, que proceda a pagarle todos los haberes dejados de percibir desde la fecha de la separación de empleo y sueldo hasta la fecha en que sea reinstalado.

43- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-629 L-04-043

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 10 de mayo de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La querellante trabaja como Maestra y es a su vez la delegada de taller de la Unión en su escuela. La querellante, mediante la radicación del Formulario de Querrela de Paso I, indicó que la Directora de la Escuela no le permitía el uso del fax para enviar querellas a las oficinas correspondientes de quejas y agravios, División Legal, Administración del Convenio y la Federación y que lo anterior era violación del Convenio por lo que solicitaba que la Directora sacara el fax de su oficina y lo tuviera accesible al delegado de taller. La Directora de la Escuela le contestó a la querellante su querrela, en donde le informaba que lamentablemente, en el Convenio Colectivo no estaba contemplado el que la Federación, o su representante en la escuela utilizaran el fax de la escuela. La querellante radicó el Formulario de Querrela Paso II, en donde alegó que la Directora de la Escuela no le permitía el uso del fax, y que lo anterior era violación al Convenio, y que el uso del fax para enviar querellas es parte de los derechos y deberes del delegado de taller. Por lo que solicitaba que el fax fuera sacado de la oficina de la Directora y lo tuviera accesible al delegado de taller. La Comisión determinó que la utilización del fax de la escuela por parte del delegado de taller para tramitar querellas o documentos no está contemplado dentro del Convenio Colectivo por lo tanto se desestima la querrela.

44- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-610 L-04-044

Sobre: Violación de Convenio – Hoja de Asistencia

Fecha: 17 de mayo de 2004

Árbitro: Fernando E. Fuentes Félix

⁴ Véase, *JRT v Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62 (1987).

Desde comienzos del curso escolar del año 2003-2004 la Agencia sustituyó la hoja de asistencia diaria por otro formulario identificado como “Informe de Asistencia y Distribución Mensual del Tiempo”. La administración escolar de la Segunda Unidad Saltos de Orocovis sustituyó el formulario “Hoja de Asistencia Diaria” por el formulario “Informe de Asistencia y Distribución de Tiempo en septiembre de 2003”. El documento suministrado por la Administración escolar contiene dos informes separados y distinguibles: en la parte superior del documento el informe titulado “Asistencia Diaria y en la parte inferior el informe titulado “Informe Mensual Actividades del Personal: Esfuerzo Anticipado”. Este informe de Asistencia y distribución Mensual del Tiempo no provee espacio para firma diaria ni para observaciones diarias; no es un registro diario, sino mensual. Este formulario incluye otro informe administrativo no relacionado con la asistencia identificado como “Informe Mensual Actividades del Personal: Esfuerzo Anticipado”. Dicho informe requiere que el empleado certifique mediante su firma lo siguiente: “Yo el empleado abajo firmante, certifico que la información de Actividades del Personal es correcta y que refleja el 100% en forma precisa del tiempo y la distribución de esfuerzo realizado en el mes reportado. La sustitución de la hoja de asistencia diaria por el Informe de Asistencia y Distribución Mensual del Tiempo ocurrió sin que precediera una directriz clara sobre como se llenaría el formulario, ni una orientación a los miembros de la Unidad Apropiada sobre la forma de llenar la información del “Esfuerzo Anticipado” que solicita el formulario. El 2 de septiembre de 2003, la Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos y el Director de la Oficina de Distribución del Tiempo emitieron un memorando dirigido a los Directores de las Regiones Educativas, Superintendentes, Directores de Escuelas y Funcionarios a Cargo de Recopilación del esfuerzo generado en la hoja de asistencia. El asunto de dicho memorando lee: “ENMIENDA FORMULARIO INFORME DE ASISTENCIA Y DISTRIBUCION MENSUAL DEL TIEMPO” este breve memorando indica que el documento provee el espacio necesario para la firma diaria del empleado. Se enmienda el formulario para atemperar el mismo con lo dispuesto en los Convenios Colectivos. El 9 de octubre de 2003 el Secretario de Educación, emitió la Carta Circular Núm. 8-2003-2004, cuyo asunto lee: “INFORME DE ASISTENCIA Y DISTRIBUCION DE TIEMPO”. La Comisión determinó que el Departamento de Educación violó el artículo XIII Condiciones de Trabajo, del Convenio Colectivo al enmendar e imponer unilateralmente el Informe de Asistencia y Distribución de Tiempo. Se ordena al Departamento de Educación a utilizar una hoja de registro de asistencia dedicada exclusivamente a ese propósito y que cumpla con el Convenio Colectivo, proveyendo espacio para que se registre la asistencia diaria mediante la firma del miembro de la Unidad Apropiada, para que se anoten las horas de entrada y salida y para observaciones.

45- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-618 AQ-03-647 AQ-03-649 L-04-045

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 27 de mayo de 2004

Árbitro: Ana Ivette Pérez Camacho

La querellante se desempeña como maestra. Ésta formó parte del Comité de Organización Escolar, en adelante el COE, durante el año escolar 2003- 2004. El Comité de Organización Escolar sostuvo su primera reunión el 27 de mayo de 2003 con la directora de dicha escuela. El COE fue convocado a una reunión durante el mes de junio mientras sus miembros estaban de vacaciones y por tal motivo no asistieron a dicha reunión. Al comenzar el año escolar no había

una Organización Escolar aprobada. Las plazas de Economía Doméstica y Teatro que fueron solicitadas por el COE y aprobadas preliminarmente fueron canceladas a petición de la Directora de la Escuela por ésta entender que no las justificaba la matrícula de dicha escuela. Tal decisión fue informada al COE en una reunión celebrada al comienzo del año escolar. En este caso la unión era quien tenía el peso de probar sus alegaciones. Es doctrina establecida en el campo laboral que la obligación de presentar evidencia recae en primera instancia sobre la parte que sostiene la afirmativa en la cuestión en controversia. La Unión debió probar sus alegaciones respecto a las violaciones de la Agencia a las disposiciones de ciertas Cartas Circulares. No obstante, la unión se limitó a referirse a unas cartas circulares que no identificó de forma tal que la árbitro pudiera referirse a ellas y así como tampoco fundamentó ni probó las violaciones al Convenio Colectivo con relación a la Organización Escolar. La prueba presentada por la unión fue una descarnada y que no sentó las bases mínimas para fundamentar sus alegaciones. Por lo tanto, la Comisión no podía hacer una determinación justa e informada y se desestima la querrela.

46- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-464 L-04-046

Sobre: Amonestación Escrita

Fecha: 2 de junio de 2004

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

El Secretario del Departamento de Educación le dirigió una carta de amonestación a la querellante por ésta alegadamente haber amenazado a sus estudiantes de educación especial con decirle al conserje que los tomara por las piernas y los arrojara por las escaleras, causándole a estos mucho miedo y ansiedad. La querellante fue notificada sobre cargos de amenaza a estudiantes mediante una carta de aplicación de medida disciplinaria. Pero transcurrió un término mayor de noventa (90) días calendarios a partir de la fecha en que el Director Escolar tuvo conocimiento oficial de los hechos que dieron lugar a los cargos. Las partes tienen la obligación de cumplir estrictamente con las disposiciones pactadas en el convenio colectivo para el procesamiento de las quejas y agravios a través del procedimiento de arbitraje. La Agencia no cumplió con los términos pactados en el Convenio sobre los días que tiene para disciplinar a los empleados. La Comisión ordena a la Agencia retirar inmediatamente del expediente oficial de la querellante la carta de amonestación.

47- Depto. Transportación y Obras Públicas y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-294 L-04-047

Sobre: Jornada de Trabajo

Fecha: 4 de junio de 2004

Árbitro: Carlos M. Román Espada

La querellante presentó una querrela debido a que la Agencia incumplió con el Artículo de Jornada de Trabajo del Convenio Colectivo. La jornada de trabajo de los empleados querellados es de 7½ horas diarias en dos bloques consecutivos, uno en la mañana y otro en la tarde. La unión no presentó en ningún momento evidencia o testimonio que demostrara que la agencia actuó discriminatoriamente contra los empleados en cuestión. En los casos donde se reclama alguna modalidad de discrimen, la parte perjudicada le corresponde demostrar en primera

instancia que hubo un acto perjudicial, en segundo lugar que éste se realizó sin justa causa y tercero algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad del discrimen prohibido bajo la cual se reclama. El convenio en cuestión es claro, del mismo testimonio se desprende que el período laboral de la tarde es de dos horas en el caso específico de este grupo de empleados, el convenio establece que el período para disfrutar el descanso será en cualquier momento entre la segunda y la tercera hora de trabajo por lo que es claro que a estos empleados no les correspondería el segundo período de descanso. La Comisión determinó que el Departamento de Transportación y Obras Públicas no está obligado por el Convenio Colectivo, ley o reglamento a conceder el período de descanso reclamado en esta querrela. Se desestima la querrela.

48- Instituto de Ciencias Forenses y Servidores Públicos Unidos

**Caso Núm. AQ-03-516 AQ-03-517 AQ-03-518 AQ-03-519 AQ-03-528 AQ-03-529
AQ-03-544 AQ-03-582 AQ-03-583 AQ-03-681 L-04-048**

Sobre: Violación del Convenio Colectivo – Bonificación por Preparación Académica

Fecha: 9 de junio de 2004

Árbitro: Ithomara A. Quiñónez Reyes

El Convenio Colectivo establece la cantidad de dinero a pagar por la Agencia, de acuerdo al grado superior que posea el empleado. Dicha bonificación se tiene que pagar de manera prospectiva desde la firma del Convenio Colectivo. La Agencia alega que los querellantes obtuvieron el grado superior con anterioridad a la firma del convenio y por lo tanto no pagará dicha bonificación. El convenio menciona los requisitos para la bonificación. La Unión argumentó que la razón dada por la Agencia para no otorgar la bonificación es contraria al convenio colectivo. La Unión sustentó que el artículo en controversia es claro por lo que no necesita interpretación y que de existir alguna duda se debe resolver a favor del empleado. La Unión añadió que la negativa de la Agencia a conceder la bonificación específicamente a los que antes de la firma del convenio colectivo poseían el grado superior y a los que lo obtienen con posterioridad se los concede, crea un discrimen impermisible. Dicha actuación pone en desventaja y desigualdad a los empleados con preparación académica mayor a la exigida, a la firma del Convenio Colectivo. La Unión solicita se le ordene a la Agencia que efectúe el pago a los querellantes del reconocimiento económico o la bonificación, retroactivo al 28 de abril de 2003, más los intereses de tipo legal, gastos, costas y honorarios de abogado. La Comisión determinó que conforme a lo establecido al Convenio Colectivo, la Agencia actuó incorrectamente, al no conceder la bonificación por preparación académica a los Querellantes, aún cuando éstos, a la fecha de puesto en vigor el Convenio Colectivo, poseían un grado académico superior al exigido en la clase a la cual están asignados sus puestos. La Agencia deberá pagar la bonificación por preparación académica a cada uno de los Querellantes, según establece el Convenio Colectivo, retroactivo al 28 de abril de 2003. Además, se le impone a la Agencia el pago de intereses de tipo legal sobre lo adeudado desde que se emite el laudo hasta que el pago sea satisfecho. La Unión deberá radicar en un término de diez (10) días, a partir de la notificación del Laudo, una relación o memorando de todas las partidas de gastos y desembolsos necesarios incurridos durante la tramitación del procedimiento. La Agencia deberá notificar a la Unión de las medidas correctivas aquí ordenadas no más tarde de treinta (30) días luego de emitido el Laudo.

49- Departamento de Agricultura y César Ortiz Montes

Caso Núm. AQ- 03-315 L-04-049

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 10 de junio de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El querellante se desempeña como Inspector Agrícola. La Agencia le formula cargos por diferentes razones, estas son: abandonar el área de trabajo para atender asuntos no oficiales, sin la previa autorización del supervisor, negarse a acatar órdenes e instrucciones de sus supervisores compatibles con la autoridad delegada en estos y con las funciones y objetivos del Departamento, no cumplir con las normas establecidas mediante Ley, Reglamentos y Ordenes Administrativas que rigen la Agencia y conducta impropia dentro o fuera del trabajo de tal naturaleza que afecte el buen nombre, refleje descrédito o ponga en dificultad a la Oficina o a cualquier agencia o dependencia del Gobierno. La Unión alegó que la Agencia incumplió con el debido proceso de ley en este caso por no haber notificado adecuadamente al querellante del proceso en su contra y que la falta de notificación adecuada hace que la medida disciplinaria sea una incorrecta. La Comisión determinó que la formulación de cargos carece de uno de los elementos esenciales e indispensables para la validez del proceso, que es la notificación adecuada de los alegados hechos constitutivos del reclamo o infracción en contra del querellante. Los cargos no son suficientes ni específicos para sostener una suspensión de empleo y sueldo, y la formulación de cargos es una vaga e imprecisa en cuanto a hechos específicos así como a tiempo y lugar. Al no notificar adecuadamente al querellante, la Agencia no cumplió con el debido proceso de ley, por lo que la indebida notificación en este caso merece que la suspensión de empleo y sueldo a la que fue sujeto el querellante sea revocada y sea eliminada del expediente del querellante y a éste se le paguen los haberes dejados de percibir.

50- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-296 L-04-050

Sobre: Reubicación

Fecha: 17 de junio de 2004

Árbitro: Ihomara A. Quiñónez Reyes

El querellante trabaja como Maestro de Artes Industriales para el Departamento de Educación. El querellante fue citado para que escogiera de las plazas disponibles en el Departamento, pero éste no escogió ninguna plaza en ese momento pues la que había disponible era en una escuela en otro pueblo. Luego, el querellante aceptó una plaza en otra escuela. La reubicación de la cual fue objeto la plaza del querellante fue por necesidad de servicio. De la prueba desfilada no surge que la reubicación fuera arbitraria, sin fundamentos o como una medida disciplinaria. Por el contrario, el propio querellante testificó que había otros maestros de artes industriales también para ser reubicados en las escuelas intermedias que la Agencia identificó con la necesidad, para que así escogieran. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo al reubicar al querellante, luego de haberse aprobado y ratificado la organización escolar. Se desestima la querella.

51- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-520 L-04-051

Sobre: Violación de Convenio – Agotar Vacaciones

Fecha: 21 de junio de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La querellante trabajó como Operadora de Entrada de Datos I. Mediante comunicación del 25 de junio de 2003, la querellante anunció su renuncia por retiro efectiva al 29 de agosto de 2003. Antes de presentar su carta de renuncia y para el mes de junio de 2003, la querellante disfrutó de su período de vacaciones anuales desde el 1ro de mayo hasta el 31 de mayo para un total de 21 días. Estas vacaciones fueron contempladas en el Plan Anual de Vacaciones de la Agencia para dicho año (2003). La Carta Circular del 1ro de abril de 2003 de la Secretaria del Departamento de la Familia dirigida a todos los Administradores, Directores Regionales y Oficiales de Recursos Humanos, expresa el “Uso de Licencia Regular y Tiempo Compensatorio”. Debido a la situación fiscal de la Agencia expresada en dicha Carta Circular, a la Querellante se le requirió en comunicación de 10 de julio de 2003, utilizar su balance de vacaciones antes del 29 de agosto de 2003. La Querellante agotó el balance de licencia regular desde el 17 de julio de 2003 hasta el 29 de agosto de 2003 para un total de 29 días laborables. Al 29 de agosto, le restaba de licencia regular un total de 17 días que le fueron pagados por la Agencia. La renuncia de la querellante fue aceptada por la Autoridad Nominadora el 16 de julio de 2003. El Departamento de la Familia solicitó una opinión a OICALARH sobre su determinación de que los empleados que renuncien a sus puestos agoten la licencia de vacaciones previa a la efectividad de la misma. La OICALARH emitió su recomendación el 9 de junio de 2003. No se encontró impedimento alguno para que las autoridades nominadoras puedan requerirle a sus empleados que utilicen la licencia de vacaciones acumuladas, o parte de ella, previo a ser efectiva su desvinculación del servicio por renuncia o separación al finalizar su nombramiento. La Comisión señaló que es importante clarificar que esta determinación tiene que tomarse sobre bases reales, racionales y sustentables. Sin embargo, esta determinación de limitarse a aquellos casos en que la renuncia se presente con antelación suficiente, de forma que el empleado tenga tiempo para utilizar su licencia de vacaciones antes de la efectividad de su renuncia. La Unión por su parte, entendió que había tomado sus vacaciones de conformidad con el plan anual, a la querellante no se le podía obligar a tomar vacaciones nuevamente. La agencia no presentó su alegato escrito a la Comisión. Se entendió que la agencia renunció a su derecho a presentar el mismo y por ende, refutar las alegaciones de la unión. Se le ordena la Agencia el pago de los veintinueve (29) días laborables a la querellante.

52- Departamento de Educación y Gerardo Maldonado Caraballo

Caso Núm. AQ-03-397 L-04-052

Sobre: Destitución

Fecha: 18 de junio de 2004

Árbitro: Ana Ivette Pérez Camacho

El querellante ocupaba un puesto permanente como Maestro. El Secretario de Educación le informó al querellante que le estaba destituyendo de su puesto y que le cancelaba sus certificados de Maestro. Porque había sido procesado criminalmente y sentenciado a cumplir seis (6) meses

de cárcel, por el delito de exposiciones deshonestas. Tal infracción de ley constituyó a juicio del Secretario causal suficiente para su destitución ya que este delito es uno que implicaba depravación moral y lesiva al buen nombre del Departamento de Educación. La Comisión determinó que la destitución del querellante de su puesto como maestro en el Departamento de Educación estuvo justificada y conforme a derecho y al Convenio Colectivo vigente entre las partes. Se desestima la querella.

53- Departamento de Agricultura y Sonji A. Ortiz García

Caso Núm. AQ- 04-143 L-04-053

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 21 de junio de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La querellante se desempeña como Agrónomo. El 27 de noviembre de 2002, la querellante suscribió una carta a la Directora de Recursos Humanos sobre su plan de vacaciones. La querellante llenó y radicó ella misma un formulario de Quejas, Agravios y Arbitraje de Paso II, en donde alegó unas violaciones al Convenio Colectivo en cuanto a su balance de licencias. La querellante escribió el nombre de la Delegada de Taller en el espacio reservado para su firma, y se lo entregó a ésta. Ese mismo día la Unión, mediante su Vicepresidenta, le envió a la querellante una carta en donde le indicaban en primer lugar que ésta no había seguido debidamente el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo porque no se radicó en el Paso I, y en segundo lugar, la interpretación que tanto la Unión como la Agencia le habían dado, sobre concesión de licencias. La Comisión determinó que la querellante erró al obviar la radicación del Paso I, al escribir ella misma el Paso II, y al acudir a la Comisión sin haber pasado la querella ante la consideración del Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje. Esta no podía radicar la solicitud de arbitraje de quejas y agravios ante la Comisión sin haberse agotado esos pasos. Al así actuar priva a la Comisión de jurisdicción para poder entrar a los méritos de este caso y dirimir la controversia. La Comisión determinó que la querella no es arbitrable procesalmente por que la querellante no siguió los procedimientos establecidos en el convenio colectivo para la resolución de quejas, agravios y arbitraje, por lo que se desestima la misma.

54- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-646 L-04-054

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 24 de junio de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La querellante trabaja para el Departamento de Educación, como Maestra de Música. La querellante alegó violación al Convenio Colectivo, y a la Carta Circular 13-2002-2003 por una asignación de salón, el cuál, según ésta, no es adecuado para ofrecer los cursos de percusión. La Agencia indicó que el salón otorgado a la querellante es adecuado para la clase de percusión, lo cual fue corroborado por los peritos que ambas partes utilizaron en la vista de inspección ocular. La querellante alegó violación al Convenio Colectivo al no tomarse en consideración una propuesta suya de “plan alterno” en el proceso de organización escolar. Ésta optó por ofrecer sus clases en el pasillo de la escuela. Concluyó la Comisión que la Agencia no erró al asignar a la

querellante el salón correspondiente para que ésta ofreciera sus cursos de percusión. El salón es adecuado para ofrecer los cursos de percusión, por lo que se desestima la querella.

55- Departamento de Transportación y Obras Públicas y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-498 L-04-055

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 23 de junio de 2004

Árbitro: Carlos M. Román Espada

La querellante se desempeña como Oficinista Mecanógrafa III. El 25 de junio de 2003 la Honorable Árbitro Rosa Cotto González emitió el Laudo L-03-034. El Laudo antes citado no fue impugnado en los Tribunales. En dicho Laudo se ordenó a la Agencia reubicar de manera inmediata a la querellante en el horario de 7:00 a.m.–3:30 p.m. ya que incumplió con las disposiciones del Convenio Colectivo al cambiarle unilateralmente el horario de trabajo. El 26 de agosto de 2003 el delegado de la Unión y el Director Regional se reunieron para discutir la situación del horario laboral de la querellante y otros empleados adscritos a la unidad apropiada. Ese mismo día el Director Regional suscribe una comunicación donde indica que por necesidad del servicio se establecía para los empleados de oficina miembros de la unidad apropiada el horario 7:30 a.m. a 4:00 p.m. La Unión presentó como evidencia del discrimen el Laudo L-03-034 y la comunicación donde le indican a la querellante el cambio al horario. La Comisión indica que en los casos donde se reclama discrimen la parte perjudicada le corresponde demostrar en primera instancia que hubo un acto perjudicial, en segundo lugar que este se realizó sin justa causa y tercero algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad del discrimen prohibido bajo la cual se reclama. La Comisión entiende que la acción reclamada por la querellante cumple con estos requisitos. En primera instancia hubo un acto que perjudica a la querellante, el cambio de horario en la jornada de trabajo; en segundo lugar, la agencia no demostró que existiera justa causa para el cambio de horario; y en tercer lugar, la querellante al haber radicado una querella por hechos similares esta protegida contra discrimen por someter una querella en el procedimiento de quejas y agravios. Por último, la Agencia no probó la “necesidad del servicio” en el cambio de horario de la querellante, esto es un criterio esencial para poder efectuar el cambio en la jornada de trabajo de la querellante conforme al Convenio Colectivo. La Comisión determinó que el Departamento está obligado por el Convenio Colectivo, a no discriminar contra cualquier empleado, que siendo parte de la unidad apropiada, decida someter una querella en el procedimiento de quejas y agravios y/o arbitraje. Se ordena a la Agencia cesar y desistir de discriminar a la querellante por ella haber radicado un caso de arbitraje. Ordena también a la Agencia reponer a la querellante en el horario de 7: 00 a.m. a 3:30 p.m.

56- Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones y Federación Central de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-545 L-04-056

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 29 de junio de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El querellante se desempeña como Programador de Sistemas Electrónicos. Se abrió una convocatoria a examen para Administrador de Redes. Se le notificó al querellante que su solicitud para el examen de Administrador/a de Redes de Informática había sido denegada por

que no reunía los requisitos mínimos de experiencia de trabajo, establecidos en la convocatoria, esto es, tres (3) años de experiencia en la implantación, administración y mantenimiento de tecnologías de información. El querellante solicitó por escrito revisión a su solicitud de puesto de Administrador/a de Redes de Informática. En su escrito el querellante enumeró las razones por las cuales éste entendía estaba cualificado para solicitar el puesto, entre estas, experiencia que poseía en la implantación, administración, mantenimiento de la red de computadoras, y tareas de supervisión delegadas por su supervisora. Los requisitos enumerados en las convocatorias que abren las agencias están delineados en los planes de clasificación de las mismas, las cuales son aprobadas por la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y Recursos Humanos (OCALARH). Le corresponde a la agencia analizar y determinar si los solicitantes a algún puesto que está vacante cumplen o no con los requisitos mínimos requeridos para dicho puesto. Las determinaciones se hacen basadas en las disposiciones del principio del mérito que dispone la Ley de Personal como en el Reglamento de Personal de la Agencia para empleados de carrera y en este caso, en el Convenio Colectivo. En este caso la solicitud de examen del querellante fue denegada luego de haber sido analizado por la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia. Esta evaluación fue realizada luego de tomar en consideración la experiencia y los documentos presentados por el querellante junto con su solicitud. Luego del análisis se determinó que el querellante no cumplía con los requisitos mínimos establecidos para el puesto solicitado. La Comisión determinó que la Agencia actuó correctamente en denegar la solicitud de examen del querellante a la convocatoria del puesto de Administrador de Redes de Informática. Se desestima la querrela.

57- Departamento de Educación y Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-03-615 L-04-057
Sobre: Violación de Convenio – Organización Escolar
Fecha: 6 de julio de 2004
Árbitro: Carlos Román Espada

La querellante pertenece a la unidad apropiada de los Maestros y Personal Docente que representan de forma exclusiva la Federación de Maestros. El Programa de Bellas Artes es parte de los Programas de Servicios Académicos y comprende cuatro asignaturas: Artes Visuales, Danza – Movimiento y Expresión Corporal, Música y Teatro. El Programa de Bellas Artes es un requisito de graduación a nivel secundario (7mo. A 12mo. grado). La Organización Escolar solicitó un maestro de Teatro. La Agencia contrató dos maestros de bellas artes en la disciplina de Artes Visuales. Durante año escolar 2003-2004 no había registro de maestros de teatro en la Región Educativa de Bayamón, ni en el distrito de Toa Baja. Durante ese año la Agencia no contrató ningún maestro de teatro. La posición de la Agencia se fundamenta en que cumplió con lo pactado en el Convenio toda vez que la agencia asignó una maestra de bellas artes adicional. Por su parte la Unión reclama que por virtud de la organización escolar aprobada por la facultad, la Agencia venía obligada a contratar un(a) maestro(a) de teatro y no uno de bellas artes. Del testimonio de la Directora Regional, se desprende que aunque la agencia estuviera de acuerdo con la parte querrelada, hubiese sido imposible contratar al maestro por no haber registro de elegibles para la plaza en discusión. La Unión no probó que la Agencia violara ninguna de las disposiciones referentes a la organización escolar establecidas en el Convenio Colectivo. La Comisión determinó que la Agencia no violó ninguna cláusula del Convenio Colectivo en lo relativo a Organización Escolar. Se desestima la querrela.

58- Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico y Sindicato de Bomberos Unidos

Caso Núm. AQ-03-459 L-04-058

Sobre: Violación de Convenio – Artículos III, IV, XVII, XIX y XXI - Ascensos

Fecha: 7 de julio de 2004

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

La Agencia utilizó el procedimiento de ascenso sin oposición para otorgar seis (6) puestos de Inspector III. Indicó que tanto el Convenio Colectivo como el Reglamento de Personal de Bomberos otorgan discreción a la Agencia para realizar ascensos sin oposición cuando éstos se justifiquen. Considerando los siguientes criterios: 1. Cuando haya exigencias especiales y excepcionales de servicio. 2. las cualificaciones especiales de los empleados así lo justifiquen. 3. Previa aprobación de examen que la Oficina determine. La Agencia utilizó el ascenso sin oposición basado en las necesidades de supervisión que enfrentaba la Agencia en esos momentos, los programas nuevos del Área de Prevención y el periodo de ciento veinte (120) días para nombrar nuevos supervisores y llenar las plazas vacantes según establecido en el Convenio colectivo. Por otro lado, indicó que se evaluaron los expedientes de personal de todos los Inspectores antes de los nombramientos. Indicó la Agencia que el Convenio Colectivo no establece taxativa ni obligatoriamente las cualificaciones especiales de los empleados a ser ascendidos. Tampoco define el examen que la Agencia determinará. Por ultimo indicó que lo que protege el Principio de Mérito es que los ascensos no sean discriminatorios, arbitrarios, ni contrarios a derecho. La Unión alegó que la Agencia no cumplió con lo establecido en la Ley de Personal ni con el Convenio Colectivo al realizar los ascensos sin oposición. Indica la Unión que el ascenso sin oposición es un mecanismo especial para realizar nombramientos y que se utiliza cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio y las cualificaciones especiales de los empleados así lo justifiquen previa aprobación de un examen. Indica que en el presente caso la Agencia se basó en forma contradictoria al establecer que utilizó el ascenso sin oposición debido a la urgencia en los nombramientos, cuando señalan que se evaluaron todos los expedientes de los Inspectores II. La Comisión determinó que la Agencia otorgó los ascensos sin oposición según lo dispuesto en la Ley de Personal del Servicio Público y el Convenio Colectivo. Se desestima la querella.

59- Junta de Planificación y Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado

Caso Núm. AQ-03-661 L-04-059

Sobre: Violación de Convenio Colectivo IX, X y Otros

Fecha: 8 de julio de 2004

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

El querellante es empleado de la Agencia y se desempeña en el área de sistemas de información. La Agencia publicó una convocatoria para cubrir un puesto de Especialista en Servicios Técnicos para Computadoras. El querellante radicó la solicitud de examen para dicho puesto. La Agencia emitió la correspondiente certificación de elegibles en la cual figuraba el querellante. La Agencia citó para las entrevistas para el puesto, éstas se llevarían a cabo en septiembre de 2003. El Querellante fue entrevistado para dicho puesto, luego le fue notificado por la Agencia que la certificación de elegibles para el puesto había sido cancelada, así como también el Registro de Elegibles para la clase. Como resultado de estos sucesos el querellante no fue seleccionado para ocupar dicho puesto así como tampoco el puesto para la clase de Especialistas en Servicios

Técnicos para Computadoras, finalmente nunca fue ocupado. Por no estar de acuerdo con el proceso llevado a cabo por la Agencia para la adjudicación de dicho puesto, el Querellante invocó el procedimiento para ventilar quejas y agravios del Convenio Colectivo entre las partes el cual culminó en arbitraje. La Comisión determinó que la Agencia, deberá actuar de conformidad a lo pactado en el Convenio Colectivo; a la Ley y al Reglamento de Personal de La Junta de Planificación que se hizo formar parte del Convenio al proceder a ocupar el puesto vacante de Especialista en Servicios Técnicos para computadoras. A tales efectos, se devuelve el caso a la Junta de Planificación para que inicie un nuevo proceso para la selección de la persona que ocupará el referido puesto conforme a lo aquí resuelto. Ordenamos el Cese y Desista a la Agencia de incurrir en violación del Convenio Colectivo pactado entre las partes. En cuanto a la imposición de costas y honorarios de abogados solicitados por la Unión, en caso de que prevaleciera, determinamos, no ha lugar.

60- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-445 L-04-060

Sobre: Antigüedad

Fecha: 9 de julio de 2004

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

Al comienzo de la vista de arbitraje, la representante de la Agencia, planteó que la presente querrela no es arbitrable procesalmente. Esta alegó que desde el momento en que el Comité de Conciliación emitió su resolución (13 de noviembre de 2002) hasta la fecha en que se radica la Solicitud de Arbitraje ante la Comisión (27 de agosto de 2003) transcurrieron ocho (8) meses. Indicó que a pesar de que el Convenio Colectivo no especifica el término que tiene la unión para plantear una querrela ante el foro de arbitraje luego de emitida una resolución por parte del Comité de Conciliación, entiende que el mismo tiene que ser en un tiempo razonable y que en este caso fue tardía. A tales efectos recurrió a la doctrina de incuria por entender que la Unión actuó con dejadez y/o negligencia en el reclamo de un derecho. Los árbitros deben velar por su jurisdicción antes de entrar en los méritos de la querrela. En el presente caso la Agencia levantó la doctrina de incuria, alegando que el término transcurrido desde que se emitió la Resolución del Comité de Conciliación hasta que la querrela fue presentada ante este foro, fue uno en exceso del tiempo razonable. La Unión por su parte no presentó argumento alguno sobre el planteamiento hecho por la Agencia. La Comisión determinó que la querrela no es arbitrable procesalmente. Se desestima la misma.

61- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-657 L-04-061

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 9 de julio de 2004

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

La Agencia presentó un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. Alegó que la Comisión carece de jurisdicción para atender la controversia, debido a que la querrela fue llevada al Comité de Conciliación (Paso II), logrando un acuerdo en esa etapa. La Unión por su parte, indicó que este foro tiene jurisdicción para atender todas las controversias surgidas entre las partes. Tal como disponen las secciones del Convenio Colectivo, el Comité de Conciliación es parte del

procedimiento de quejas y agravios contenido en el mismo. Su función es ventilar las querellas y tomar una determinación respecto a éstas. De no llegar a un acuerdo procede entonces que se radique el caso ante un Árbitro de la Comisión. Se puede concluir que los acuerdos entre las partes, procedentes del procedimiento de quejas y agravios son una extensión del Convenio Colectivo. En el campo de las relaciones obrero patronales, en cuanto a la validez y peso que tienen los acuerdos entre las partes, específicamente dentro de los procesos de quejas y agravios, el tratadista Demetrio Fernández, en su obra *El Arbitraje Obrero – Patronal*, 1ra Ed. (Forum, 2000), a la página 139, señala lo siguiente:

“La decisión de un comité conjunto ha sido tratada consecuentemente por el Tribunal Supremo federal como si fuera un laudo de arbitraje. ⁵ La expresión contractual de que es final e inapelable, cuando se logra mediante consenso de ambas partes, abona a la postura sindical de que es inatacable a no ser que medie la circunstancia excepcional de Hines. (subrayado nuestro)

En otras palabras, la susodicha Resolución no es otra cosa que una adjudicación de la misma controversia que se ha planteado ante la Comisión. Queda claramente establecido que las querellas que se someten a arbitraje son aquellas que no han sido resueltas por las partes. Por otro lado, un acuerdo entre las partes, logrado mediante consentimiento y consenso, es ley entre las partes, también es una extensión del Convenio Colectivo. La Comisión determinó que este caso no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

62- Depto. de Salud Hospital Universitario y División de Empleados Públicos de la U.N.T.S.
Caso Núm. AQ-03-551 L-04-062
Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo por 30 Días
Fecha: 13 de julio de 2004
Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

La querellante se encontraba trabajando su turno para ese día cuando una paciente registró presión arterial alta. La Querellante procedió a reclamarle a la enfermera que estaba a cargo de dicha paciente, que fuese más insistente con el médico para que llegara a dicha área y atendiera a la paciente. Ambas enfermeras, la querellante y la otra enfermera se involucraron en una discusión que culminó en un altercado físico. Este altercado tuvo lugar en la estación de enfermería frente a los pacientes, sus familiares y otros compañeros de trabajo. La Directora de Enfermería rindió un informe con las recomendaciones a la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia. A partir de dicho informe la Agencia determinó que existía suficiente evidencia para establecer que el Querellante había incurrido en la conducta imputada. La Agencia concluyó que una suspensión de empleo y sueldo treinta (30) días era lo apropiado basándose en las guías que provee el Reglamento de Personal. La Agencia clasificó la conducta observada por la Querellante ante los hechos anteriormente descritos, en las siguientes faltas contenidas en Reglamento de Personal:

⁵ Véase *Barrentine v Arkansas – Best Freight System, Inc.* 450 US 728 (1981) ; *Hines v Anchor Motor Freight Inc.*, 424 US 554 (1976)

Falta #9 Conducta desordenada, alterar el orden, la tranquilidad institucional o las labores que se están realizando en el área de trabajo.

Falta #21 Pelear o tratar de causar daño físico entre compañeros de trabajo o con pacientes o público en actividades relacionadas directamente con el trabajo.

Falta # 26 Observar conducta incorrecta y perjudicial o lesiva al buen nombre de la administración.

La Unión sostiene que la Agencia no tuvo justa causa para la suspensión de empleo y sueldo de la querellante y que ésta no cometió las faltas imputadas, negando los hechos alegados y según sostuvo la Querellante que no hubo una pelea sino “un forcejeo”. La querellante negó que actuara de la forma que se describe en los cargos en su contra. La Unión sostuvo además que no está de acuerdo con la medida disciplinaria recaída contra la Querellante. La Comisión determinó que la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días impuesta por la Agencia a la querellante estuvo justificada.

63- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-019 L-04-063

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 13 de julio de 2004

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

Durante el mes de septiembre de 2003, la Directora de la Escuela Lino Padrón Rivera, del Distrito de Vega Baja, sustituyó el Formulario de Registro de Asistencia Diaria, por un nuevo formulario titulado “Informe de Asistencia y Distribución Mensual de Tiempo”. El nuevo formulario contiene dos partes: en la parte superior del documento, el informe llamado “Asistencia Diaria” y en la parte inferior el “Informe Mensual de Actividades del Personal: Esfuerzo Anticipado”. Según los testimonios, la imposición de dicho documento o formulario, ocurrió sin que precediera directriz u orientación alguna. Esto afectó negativamente el proceso de registro de asistencia, puesto que en el sistema anterior, los miembros de la unidad apropiada utilizaban una hoja diaria, que todos firmaban por orden de llegada. Ahora existe una hoja de asistencia para cada miembro de la unidad apropiada dentro de un cartapacio individual. Los cartapacios se colocan en el área de oficina de la Escuela, esto provoca muchos problemas, ya que cada miembro de la Unidad, tiene que ir sobre todos los cartapacios para encontrar el suyo antes de firmar. Además, la querellante protesta el que en el formulario nuevo se muestre su número de seguro social. Éste está al alcance de todos los otros miembros de la Unidad y de las otras Unidades existentes en la Escuela. Los testigos indican que el nuevo formulario de asistencia, asigna una nueva tarea administrativa al personal docente, pues solicita que se certifique cierta información que no guarda relación con la asistencia diaria. Indica la testigo además, que el documento en cuestión, no cumple con el Convenio Colectivo, debido a que no provee espacio para la firma diaria, ni espacio para observaciones diarias. Esto a diferencia del documento o formulario que tradicionalmente se utilizaba, la Carta Circular 24-71-72 del 9 de septiembre de 1971. El espacio de observaciones es ahora semanal y es muy pequeño para las posibles anotaciones de cinco (5) días laborables. Esto pudiera traer problemas al adjudicar la razón de una ausencia o tiempo tomado por el empleado. La querellante indicó que no ha recibido sus informes de asistencia mensual, los cuales debe preparar cada Director de escuela,

para los miembros de la Unidad Apropriadada, no más tarde del quinto día después del cierre del mes escolar, esto según establece el Convenio Colectivo. Por último, sostiene la querellante que no se le dieron instrucciones sobre la implantación del nuevo formulario de asistencia y que desconocía el significado de los términos ahí esbozados, igualmente desconocía la forma y manera de completarlo y que nunca lo ha hecho, pese a las instrucciones de la Directora Escolar. A pesar de esto entiende que esa tarea es una de índole administrativa que no le corresponde. En este sentido la Unión alega que el Departamento de Educación alteró unilateralmente lo pactado en el Convenio Colectivo, al imponer una nueva hoja de Asistencia y Distribución Mensual de Tiempo cuya forma y contenido no cumple con lo acordado en el Convenio Colectivo y que además el deber de cumplimentarla es una tarea administrativa. La Comisión determinó que el Departamento de Educación violó el Artículo XIII, - Condiciones de Trabajo - del Convenio Colectivo, Secciones 13.01(A),13.15 (A) y (D), al enmendar e imponer unilateralmente el Informe de Asistencia y Distribución de Tiempo. Se ordena al Departamento de Educación a utilizar una hoja de registro de asistencia dedicada exclusivamente a ese propósito y que cumpla con el Artículo XIII, Secciones 13.15 (A) y (D) del Convenio Colectivo.

64- Cuerpo de Emergencias de Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-685 L-04-064

Sobre: Destitución

Fecha: 13 de julio de 2004

Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana

La controversia ante la consideración de la Comisión exige que se evalúe sí la destitución de la cual fue objeto el querellante fue conforme a derecho. Teniendo en cuenta el que se le imputa la muerte de un paciente que alegadamente se encontraba vivo cuando el querellante se personó al lugar de los hechos. Los árbitros han sido consistentes al adoptar doctrinas establecidas en el derecho evidenciario puertorriqueño de que la obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en la cuestión en controversia. La sanción impuesta fue el despido, de manera que constituye un caso disciplinario por lo que el peso de la prueba recae en la Agencia; ya que fue quien tomó la acción que culminó en la sanción impuesta al empleado. La Agencia, además de sostener los hechos esenciales de la imputación, deberá probar la “*justa causa*”, en la cual descansa su afirmación para el despido. La posición en síntesis de la Agencia, con relación a la destitución, está basada en una investigación que arrojó como resultado una alegada negligencia u omisión en que incurrió el querellante con relación al manejo del caso, lo que “conllevó a la muerte de un paciente, poniendo en riesgo la salud, vida, seguridad y moral de los empleados de la Agencia”. Por su parte la Unión sostiene que la medida disciplinaria impuesta, no cumple con la disciplina progresiva negociada por las partes, al imponerle al querellante la destitución como consecuencia de una situación que, alegadamente, no estuvo bajo su control. Además, no tomaron en consideración la labor del querellante en los años que lleva trabajando para la Agencia, donde de su expediente se desprende el que nunca ha sido amonestado por haber incurrido en faltas en el ejercicio de sus labores. Concluyendo que la Agencia erró al sostener el despido como medida disciplinaria. La Comisión determinó que la medida disciplinaria de destituir al querellante no se justifica a base de la prueba presentada. Procede la imposición de una suspensión de empleo y sueldo por un término de treinta (30) días. Se ordena la reinstalación del querellante a su puesto de Técnico de Emergencias Médicas Básico y pagarle todos los haberes y beneficios dejados de percibir.

65- Departamento de Recursos Naturales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-662 L-04-065

Sobre: Amonestación Escrita

Fecha: 14 de julio de 2004

Árbitro: Anélis Hernández Rivera

El querellante se negó a cumplir con una directriz impartida por su supervisor inmediato que a su vez fue solicitada por el Secretario Auxiliar de Asuntos Gerenciales. La directriz impartida está dentro de las facultades delegadas al Director de la División de Compras para éste cumplir con los compromisos y la eficiencia de dicha División. La carta hace referencia a que no es la primera vez que el Querellante se niega a cumplir con una directriz. La amonestación verbal y la escrita, las cuales están dentro del ámbito de la autoridad del supervisor, no constituyen medidas disciplinarias. La Orden 93-14 establece una distinción entre amonestación escrita y reprimenda escrita. La primera no constituye una medida disciplinaria, la puede imponer el supervisor o jefe inmediato y no formará parte del expediente del empleado. Por el contrario, la reprimenda escrita, es una medida disciplinaria, formará parte del expediente del empleado, la autoridad para imponerla recae en el Secretario, no requiere formulación de cargos, y el empleado puede apelar la misma. El Convenio Colectivo incorporó a las disposiciones de la Orden 93-14 y del Reglamento de Personal y establece una diferencia entre amonestación escrita y reprimenda escrita. El supervisor inmediato cumplió con el procedimiento establecido en la Orden 93-14 para imponer una amonestación escrita. La medida correctiva de amonestación escrita impuesta al Querellante por su supervisor inmediato está dentro del ámbito de su autoridad y de acuerdo con las guías establecidas en la Orden 93-14. De los hechos y los documentos presentados surge que esta no es la primera vez que el Querellante se niega a cumplir con una directriz. La Comisión determinó la medida correctiva de amonestación escrita impuesta al querellante estuvo justificada. Al no constituir una medida disciplinaria, la misma no formará parte del expediente del empleado.

66- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-577 L-04-066

Sobre: Topes de Matrícula

Fecha: 15 de julio de 2004

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

Cuando la Directora llegó a la Escuela estaba en vigor la organización escolar del año académico 2002-2003. La Directora presidió el Comité de Organización Escolar del año académico 2003-2004, año que esta en controversia. La unidad apropiada obtuvo el derecho a determinar los topes de matrícula en las organizaciones escolares, sin embargo, es indispensable comparar este derecho sindical con el mandato constitucional que posee el Secretario del Departamento de Educación. El Secretario del Departamento de Educación tiene la obligación constitucional de organizar, planificar, dirigir, supervisar y evaluar las actividades académicas y administrativas del Departamento que dirige. La Autoridad Nominadora delega explícita o implícitamente sus funciones a los Directores Escolares. A través del historial de la negociación colectiva se puede concluir que el tema sobre la cantidad de estudiantes que debe haber por grupo es de gran relevancia. Desde la perspectiva sindical, el tope de matrícula afecta directamente las condiciones de trabajo de los maestros. Mientras mayor sea la cantidad de estudiantes por grupo,

mayores esfuerzos se requerirá de los maestros. El Departamento de Educación tiene una encomienda constitucional que no puede ser subestimada. Su deber y obligación es educar gratuitamente a la ciudadanía puertorriqueña en los niveles primarios y secundarios. La asistencia de los estudiantes a las escuelas públicas de nivel primario es obligatoria, con excepción de aquellos estudiantes que asisten a escuelas no gubernamentales. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo durante el año escolar 2003-2004, en la Escuela Elemental De La Comunidad Villa Granada, Distrito Escolar San Juan III, al haber matriculado más de 25 estudiantes en algunos grupos. Se desestima la querrela.

67- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-576 L-04-067

Sobre: Uso de Licencias para Asuntos Oficiales y Manejo de Documentos de Expedientes

Fecha: 14 de julio de 2004

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

Para el 28 de febrero de 2003, la Directora Interina, solicitó y autorizó a la querellante a asistir junto a ella a una actividad oficial en el pueblo de Ciales. Dicha actividad consistía en una siembra de árboles con algunos estudiantes de la Escuela, en el Bosque Corretjer de Ciales. La Directora Interina solicitó a la querellante su asistencia a la actividad, dado a que su ausencia en la Escuela no afectaría los servicios a los estudiantes. Esto debido a que ella no tenía asignado ningún grupo. La querellante asistió a la actividad oficial el 28 de febrero de 2003, sin ningún contratiempo. Posteriormente, el referido día de la actividad, no fue cargado a “asunto oficial”. Surge de la Resolución del Comité de Conciliación que este día le fue descontado a la querellante. La Comisión determinó que la Agencia, a través de la Directora Escolar, actuó incorrectamente al descontarle a la querellante el día 28 de febrero de 2003. Exhortamos a una comunicación más efectiva para evitar cualquier otro incidente de esta naturaleza.

68- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-595 L-04-068

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 22 de julio de 2004

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

Al inicio del curso escolar del año 2003-2004 la Agencia sustituyó la hoja de asistencia diaria del personal docente en las escuelas por otro formulario identificado como “Informe de Asistencia y Distribución Mensual del Tiempo”. El formulario de registro de asistencia en controversia fue adoptado en virtud de la Carta Circular Núm. 8-2003-2004, del 9 de octubre de 2003 suscrita por el Secretario de Educación, esta Carta Circular fue titulada: “INFORME DE ASISTENCIA Y DISTRIBUCION DE TIEMPO”. La delegada de taller, la Querellante, no estuvo conforme con este cambio de hoja de asistencia, por lo que invocó el procedimiento para ventilar quejas y agravios que dispone el convenio colectivo. Cabe señalar que en la propia Sección 13.15 (A), dispone que el formulario para el registro de asistencia será suplido por la Agencia. De manera que, la Agencia puede, si así lo estima variar el estilo de dicha hoja, siempre y cuando no menoscabe los derechos y condiciones de trabajo de los empleados negociados. No quedó demostrado que las condiciones de trabajo que dispone la Sección 13.15 (A) fueron violentadas por la Agencia, ello

en virtud de que el nuevo formulario contiene todos los renglones que dicha sección dispone. La nueva hoja de registro de asistencia cumple con todos los requisitos que se exigen en la Sección 13.15 del Convenio. Por otro lado, la Unión también alegó que la nueva hoja de registro de asistencia, es ahora un registro mensual y que ello contraviene con lo acordado en el Convenio, no les asiste la razón. La Comisión determinó que la Agencia no violó los Artículos I; XIII, Secciones 13.01, 13.04 y 13.15(A), (B), (D), (E) y (F), sobre Informe de Asistencia y sobre Tareas Administrativas; el Artículo LX, y la estipulación entre las partes de 6 de agosto de 2001, al rediseñar e implantar la hoja de asistencia existente y añadir informe de distribución de tiempo en la misma, bajo el fundamento de dar cumplimiento a regulaciones federales. Se desestima la Querella.

69- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-505

Sobre: Destitución

Fecha: 30 de julio de 2004

Árbitro: Ihomara A. Quiñónez Reyes

La Agencia argumentó que la prueba testifical presentada probó la veracidad de los hechos que dieron lugar a que se formularan cargos administrativos contra la Querellante. La Agencia entiende que demostraron efectivamente que la Querellante observó una conducta inmoral al haber incurrido en maltrato y en agresión contra estudiantes. La Unión considera que no estuvo justificada la medida disciplinaria de destitución impuesta a la Querellante por dos razones: no se aplicó el principio de disciplina progresiva y las actuaciones imputadas no ameritan la pesada sanción de la destitución, tratándose el caso de una maestra de dieciocho (18) años de servicio y sin historial de medidas disciplinarias anteriores en su contra. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo. Sólo transcurrió un período de veintidós (22) días calendario, desde que se le refirió al Secretario el Informe del Oficial Examinador y el proyecto de carta de formulación de cargos, hasta que se emitió la carta de destitución dirigida a la Querellante. La Agencia no violó el Convenio Colectivo y sus estipulaciones posteriores, producto de la negociación continúa entre las partes, es el Secretario de Educación quién toma la decisión final y no el Árbitro. En este caso la decisión final fue la destitución, su resultado es entonces dejar de recibir haberes y beneficios de los cuales, la querellante, gozaba antes de la imposición de la acción disciplinaria. A pesar de que se justifica una acción disciplinaria en contra de la querellante, la destitución impuesta no guarda proporción con la falta. Se debió implementar la disciplina progresiva en este caso. Se modifica la acción disciplinaria impuesta a una suspensión de empleo y sueldo por el período de seis (6) meses, efectiva a la notificación de éste laudo. La Agencia deberá pagarle a la querellante los haberes y beneficios dejados de percibir, si alguno, desde que se emitió la carta de destitución hasta la efectividad de la suspensión de empleo y sueldo, dictada en este laudo.

70- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-599 L-04-070

Sobre: Acomodo Razonable

Fecha: 30 de julio de 2004

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

La Agencia presentó un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva donde alegó que la Comisión carece de jurisdicción para atender la controversia. La Agencia plantea que ésta no es una controversia aislada o distinta, sino parte integral de la reclamación que hace la querellante ante la Oficina del Procurador para las Personas con Impedimentos, dicha reclamación continúa abierta. En ese sentido, la Agencia sostiene que es la OPPI y no la Comisión, quien debe retener la jurisdicción del caso por éste ser el foro que originalmente escogió la querellante para atender la controversia. La Unión por su parte indicó que la Agencia violó los derechos de la querellante al no cumplir con la Organización Escolar establecida. Ésta proveía espacio para un maestro regular de español para el equipo de trabajo de la querellante, con el fin de dividir la carga de estudiantes. La Unión reclama la implantación de los acuerdos del Comité de Organización Escolar, en específico aquello relacionado al acomodo razonable de la querellante. Por otro lado, la Agencia sostiene que este foro carece de jurisdicción, por entender que es la OPPI, quien está facultada para dirimir este tipo de controversia. Mas aún, cuando la propia querellante tiene el mismo caso abierto y en espera de determinación en ese foro, OPPI. La Comisión determinó que la Comisión no tiene jurisdicción para adjudicar la querrela, por tratarse de un asunto de entera jurisdicción de la OPPI, lugar donde se está ventilando el acomodo razonable que solicita la querellante. Se desestima la querrela.

71- Instituto de Cultura Puertorriqueña y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-575, 643 L-04-071

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 30 de julio de 2004

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

Las partes renunciaron a su derecho de tener una vista y solicitaron someter la controversia por memorandos de derecho, ya que entendían que la controversia era una de derecho. Tanto la Unión como la Agencia, solicitaron una extensión al término dispuesto en el Reglamento de la Comisión, para someter sus escritos. No obstante, la Unión nunca sometió su escrito. No existe en el expediente moción que justifique la no radicación del alegato. Por lo tanto, ante la ausencia de prueba de la parte promovente y en virtud de los fundamentos y las razones anteriormente expresadas, la Comisión determinó desestimar la querrela presentada y procedió al cierre con perjuicio del caso de epígrafe.

72- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-003 L-04-072

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 30 de julio de 2004

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

La Unión indica que la Agencia implementó un Plan Piloto en la Administración de Desarrollo Socioeconómico y Familiar, el cual afecta las tareas que realizan los técnicos. A base de estas alegaciones, la Unión solicita como remedio que se deje sin efecto el Plan Piloto de la Agencia hasta tanto se discuta el mismo con la Unión, acorde con lo establecido en el Convenio Colectivo. La Agencia por su parte entiende que dicha implantación es una de entera discreción de la Agencia. La Agencia sostiene que dicho Plan Piloto no es una cuestión a ser discutida con la Unión, por encontrarse dentro de las prerrogativas gerenciales. El Convenio Colectivo en su

Artículo XVI, estableció claramente la facultad que tiene la Agencia para la administración y operación de la misma. Esta prerrogativa incluye, entre otras, la implantación de los mecanismos que la Agencia entiende pertinentes. La Comisión determinó que la implantación del Plan Piloto en la oficina local de Guayama, es una prerrogativa gerencial. Se desestima la querrela.

73- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-171 L-04-073

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 2 de agosto de 2004

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

El Secretario del Departamento de Educación le notificó a la querellante que se le estaba separando de su empleo y sueldo por un período de seis (6) meses, a partir del recibo de dicha comunicación. La Unión alega que a la querellante se le separó de su puesto y sueldo, sin que la Agencia pudiera probar los hechos imputados. La Querellante ha negado que haya maltratado a un estudiante. Además, la Unión planteó dos aspectos procesales: primero, que la Agencia incumplió con los términos pactados en el convenio colectivo en el Artículo X Sección 10.10, que dispone que el Secretario en casos de medidas disciplinarias, dispondrá de un término de noventa (90) días para la formulación de cargos a un miembro de la unidad apropiada tan pronto adviene en conocimiento de los hechos. Segundo, que conforme al Artículo XXXIV, Sección 34.10 (F), del Convenio Colectivo la Agencia no podía imponer la medida disciplinaria antes de que la Comisión adjudicara los hechos. La Agencia durante la vista no replicó sobre esta alegación de la Unión, tampoco en su alegato escrito. Las alegaciones de la Agencia fueron que la Querellante incurrió en todos los hechos de maltrato a menores que se le imputan. La Agencia en este caso tenía la responsabilidad del peso de la prueba y a través del análisis realizado de la prueba aportada por este se concluye que no demostró a la Comisión de los cargos por parte de la querellante. La Comisión determinó que la separación de empleo y sueldo por un periodo de seis meses de la profesora estuvo justificada conforme a la prueba presentada. La Agencia deberá reinstalar a la Querellante en su puesto y pagarle todos sus haberes y beneficios dejados de recibir.

74- Departamento de Educación y Eugenio Burgos Ortiz

Caso Núm. AQ-03-530 L-4-074

Sobre: Destitución

Fecha: 3 de agosto de 2004

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

La Agencia planteó durante la vista, que la Comisión carece de jurisdicción para atender este caso, debido a que el querellante renunció a su puesto, libre y voluntariamente y que nunca se le procesó disciplinariamente o se le despojó de su puesto. El querellante solicitó una licencia sin sueldo por enfermedad, a través de la directora escolar, alegando estar enfermo y encontrarse en trámites de solicitar seguro social. La Directora Escolar le aprobó la solicitud de licencia sin sueldo al querellante. El querellante solicitó a la Directora Escolar una prolongación de la referida licencia sin sueldo. Luego solicitó por escrito a la nueva Directora Escolar, la separación de su puesto de maestro y se le aceptó por escrito la renuncia al querellante. Este documento fue estipulado por las partes. El querellante nunca fue sujeto de medida disciplinaria alguna, ni

destituido de su puesto, ni evidenció el que se hubiera retractado de su petición de renuncia. La Comisión determinó que carece de jurisdicción para adjudicar la controversia según presentada por la parte querellante. Se desestima la querella.

75- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-013 L-04075

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo (60 días)

Fecha: 5 de agosto de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

Mediante comunicación escrita la Secretaria del Departamento de la Familia le informó a la querellante su intención de suspenderla de empleo y sueldo por sesenta (60) días por alegada conducta contraria a las normas de conducta que deben observar los empleados de la Agencia. En la misiva se le apercibía de su derecho a solicitar vista administrativa informal. La querellante ejerció su derecho y solicitó la celebración de una vista administrativa informal, la cual se celebró y el Oficial Examinador de Vistas Administrativas rindió su informe luego de celebrada la vista, en donde concluyó que la evidencia era suficiente para sostener los cargos imputados. A su vez le notificaba a la querellante de su derecho de acudir ante un Árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo en un término de quince (15) días laborables, para apelar la determinación final de la Secretaria. La Comisión determinó que la medida disciplinaria impuesta a la Querellante de suspensión de empleo y sueldo por sesenta (60) días, estuvo justificada. Se desestima la querella.

76- A.S.S.M.C.A. y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-375, AQ-03-376, AQ-03-377 y AQ-03-415 L-04-76

Sobre: Plan de Clasificación

Fecha: 10 de agosto de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

En el 2001 se implantó el nuevo Plan de Clasificación y Retribución en ASSMCA, y el puesto que ocupaban los querellantes fue reclasificado como Asistente de Servicios de Terapia Ocupacional. Previamente, mediante varias órdenes administrativas emitidas por ASSMCA, los Querellantes habían recibido aumentos a su salario que sumaron la cantidad de \$275.00 como adelanto del Plan de Clasificación y Retribución. Éstos presentaron reclamaciones individuales y una reclamación grupal al Comité de Revisión del Plan de Clasificación y Retribución de la Agencia. En el 2003 el Comité de Revisión emitió su informe sobre las reclamaciones de los querellantes donde se declaraba No Ha Lugar a las mismas. Por lo tanto, ASSMCA no estaba obligada a conceder aumentos salariales al momento de renovar y enmendar el Plan de Clasificación y Retribución de la Agencia, a menos que en la reorganización el salario del empleado hubiera tenido que ser aumentado para que así cayera dentro del nuevo tipo mínimo de su escala bajo el nuevo plan. La única obligación de la Agencia al momento de renovar el Plan y reclasificar los puestos, era evitar que al momento de hacerlo, sus empleados sufrieran un menoscabo en sus salarios. Según la prueba presentada y estipulada por las partes, las querellantes recibieron aumentos salariales previos a la implantación del Plan y un ajuste económico mensual final. En cuanto al pago de diferenciales por la Agencia, los mismos son

prerrogativa gerencial, los cuales dependen de la realidad fiscal y de las posibilidades fiscales de la Agencia. La Comisión determinó que la querrela en el caso AQ-04-415 no es arbitrable procesalmente porque el querellante no cumplió con lo establecido en el Artículo 9, Sección 3, Inciso 3.3 del Convenio Colectivo, por lo que se desestima la querrela. En cuanto a las querellas en los casos AQ-03-375, AQ-03-376 y AQ-03-377, la Agencia no violó la Ley o el Reglamento al adoptar su nuevo Plan de Clasificación y Retribución y reclasificar los puestos de las querellantes, por lo que se desestiman las mismas.

77- Instituto de Cultura y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-049 L-04-077

Sobre: Jornada de Trabajo

Fecha: 16 de agosto de 2004

Árbitro: Anélis Hernández Rivera

La Directora Ejecutiva del Instituto envió una comunicación titulada “Disposiciones Relacionadas con los Recesos según Dispuesto en el Convenio Colectivo”. La carta está dirigida a todos los empleados unionados del Instituto. En la carta se hace referencia al Artículo XIX Jornada de Trabajo, Sección 8 y expresa que el propósito de este tiempo de descanso es un breve respiro de las tareas de los empleados, de manera que se puedan reanimar para continuar de una manera efectiva con sus labores. Añade la carta que *“debido a que el manejo de esta sección no se aplica de manera uniforme, deseamos clarificar el alcance de la misma.”* Distingue el tiempo de receso de quince (15) minutos en la jornada de trabajo al periodo de tomar alimentos. El primero es tiempo trabajado y pagado por la Agencia. Por lo tanto, le asisten los beneficios de la póliza de seguridad del Fondo del Seguro del Estado. Más adelante dice: *“Por tanto, este descanso podrá tomarse en o fuera de su propia área de trabajo, entendiéndose con esto que no podrá salir fuera de los predios o instalación donde labora. Sólo así estará cubierto por el F.S.E., en caso de que le ocurra alguna lesión durante este período. De necesitar salir de los predios, durante dicho período, será obligatorio obtener una previa autorización de su supervisor y el empleado cargará con este tiempo a licencia regular.”* En el edificio del Instituto, en la sede, no hay ni ha habido cafetería. Lo único que hay son unas máquinas de refrescos y unas máquinas de dulces. La controversia surge en que la Unión entiende que la frase dentro o fuera del área del trabajo no está limitada a los predios del Instituto; mientras la Agencia entiende que sí. No existe controversia a lo que es área de trabajo. La Agencia entiende que tal y como está redactada la Sección 8 y según la directriz impartida en la carta del 4 de febrero de 2004 los empleados no pueden salir de los predios del Instituto a tomar su receso de quince (15) minutos. Por su parte, la Unión entiende que no existe tal limitación. La Sección 8 del Artículo XIX establece que se podrá tomar este período dentro o fuera del área del trabajo, y que como limitación los guardias de seguridad no pueden abandonar su área de trabajo. Se le adicionó esta excepción a la Sección ya que los guardias de seguridad velan por las obras de arte de los museos y por esto no pueden abandonar su área de trabajo. Posteriormente, la Agencia, mediante carta suscrita por la Directora Ejecutiva, establece que no pueden abandonar los predios del instituto. Dicha carta interpreta e incorpora una limitación que las partes no pactaron en la Sección 8 del Artículo XIX. Si las partes hubiesen deseado pactar dicha limitación, tendría que estar explícitamente en el texto de la Sección. La Comisión determinó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al añadir una limitación mediante carta suscrita por la Directora Ejecutiva, impidiéndole a los empleados salir de los predios del Instituto.

78- Departamento de Recursos Naturales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-539 L-04-78

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 17 de agosto de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Agencia presentó un planteamiento de que esta querrela no es arbitrable procesalmente. Específicamente, la Agencia alega que la Unión no cumplió con las disposiciones del Artículo XIX sobre procedimiento de quejas y agravios, en donde no se siguió los procedimientos dispuestos para la tramitación del Paso I. La Unión no presentó alegato escrito. La posición de la Unión en cuanto a esta defensa es que se siguieron los procedimientos dispuestos en el Convenio Colectivo al presentarse la adjudicación del Paso I. El Tribunal Supremo ha sido enfático en que todo Convenio Colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad. Por esta razón, los Convenios Colectivos están revestidos de un alto interés público. De contener el Convenio Colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. Generalmente el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo conlleva la desestimación de la querrela, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea pronta y diligente. La Unión no cumplió con el procedimiento de quejas y agravios dispuesto en el Convenio Colectivo. Al obviar presentar la queja en Paso I ante la supervisora inmediata del querellante, el Delegado de la Unión no siguió las disposiciones del Convenio Colectivo. Dicha acción priva a la Comisión de jurisdicción para entrar a dirimir la controversia en sus méritos. La Comisión determinó que la querrela no es arbitrable procesalmente. Se desestima la querrela.

79- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-447 L-079

Sobre: Reclutamiento

Fecha: 17 de agosto de 2004

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

El querellante solicitó su reubicación de su Escuela de la Comunidad hacia otra Escuela de la Comunidad. A través de la Carta Circular 15-2001-2002, se establecieron los criterios del Registro de Reubicaciones. La Comisión determinó que la Agencia incumplió con el procedimiento de reubicación del puesto de Maestro de Inglés Secundario, al no cumplir con lo dispuesto en la Carta Circular 15-2001-2002, de 13 de febrero de 2002. Se deja sin efecto el procedimiento de reubicación y se le ordena a la Agencia que; (1) inmediatamente proceda a convocar como vacante el puesto, solamente entre los miembros de la facultad que estuvieron en el Registro de Reubicaciones que se utilizó para la fecha de los hechos, (2) cite a entrevista a todos los profesores del Registro de Reubicaciones del año académico en controversia, (3) que se seleccione entre los interesados al candidato en estricto orden de turno y (4) que se cumpla en su totalidad con la Carta Circular 15-2001-2002, con la excepción de que la reubicación será efectiva al mes de agosto año escolar en curso.

80- Cuerpo de Bomberos y Sindicatos de Bomberos Unidos - S.P.U.

Caso Núm. AQ-04-007 L-080

Sobre: Destitución

Fecha: 23 de agosto de 2004

Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana

En el 2003 se realizaron unas pruebas para la detección sustancias controladas en la Oficina Central del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. El querellante se encontraba de visita en las Oficinas Centrales del Cuerpo de Bomberos y se le ordenó que debía realizarse la prueba. El resultado de la prueba de detección de sustancias controladas del Querellante arrojó un resultado positivo. La muestra fue sometida y analizada y corroborada por el Instituto de Ciencias Forenses. El Querellante recibió notificación de suspensión sumaria con intención de destitución. El Oficial Examinador rindió un Informe el cual fue adoptado por la Agencia donde se determinó como medida disciplinaria la destitución del querellante. El querellante recibió la carta de destitución. Alega la Agencia, que la prueba se hizo conforme a la Orden General 99-2. La finalidad de esta Orden General es mantener las agencias de seguridad pública libre de personas que consuman sustancias controladas que puedan poner en riesgo la vida y propiedad de los ciudadanos la cual es superior a la expectativa de intimidad del Querellante. La Agencia no actuó de forma arbitraria y caprichosa al destituir al Querellante por dar positivo a la muestra, sino que actuó conforme a lo dispuesto por la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, Ley de Sustancias Controladas, ya que por ser una agencia de seguridad pública está facultada para destituir a un funcionario que consuma ilegalmente sustancias controladas, por que la misma resulta incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de su puesto. La Comisión determinó en desestimar la Querella. La destitución del querellante se hizo conforme a derecho. La Agencia cumplió con el Reglamento del Programa de Prueba para la Detección de Sustancias Controladas.

81- Departamento de Educación y Federación de maestros

Caso Núm. AQ-03-374 L-081

Sobre: Separación de Empleo y Sueldo

Fecha: 23 de agosto de 2004

Árbitro: Carlos M. Román Espada

La Federación argumenta que la querellante fue suspendida de empleo y sueldo antes de la celebración de la vista de arbitraje y que por ello procede el pago de los salarios dejados de devengar por lo menos hasta el momento en que se emita el Laudo. La Unión sostiene también que la Agencia violó el convenio al radicarle cargos a la querellante luego de noventa (90) días del Secretario haber tomado conocimiento oficial del caso. La Agencia, por su parte sostiene que la formulación de cargos se realizó dentro del término establecido en el Convenio Colectivo. La Unión indica que la Agencia al suspender de empleo y sueldo a la querellante, previo a la vista de arbitraje, incumplió con el Convenio Colectivo. La Comisión determinó que el proceso disciplinario contra la querellante no fue conforme a derecho. La prueba de la Agencia no sustentó los cargos. La suspensión de empleo y sueldo no estuvo justificada. Se procede a dejar sin efecto la medida disciplinaria impuesta por la Agencia. Se ordena el pago de cualquier salario dejado de devengar durante el tiempo que la profesora estuvo suspendida de empleo. La Agencia

deberá retirar cualquier documento relacionado o que haga referencia a la suspensión de la querellante de su expediente. La Agencia deberá notificar a la Unión de las medidas correctivas aquí ordenadas no más tarde de treinta (30) días luego de emitido el laudo.

82- Departamento de Educación y Héctor Ríos Rivera

Caso Núm. AQ-03-358 L-04-082

Sobre: Separación de Empleo y Sueldo

Fecha: 23 de agosto de 2004

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

El Secretario del Departamento de Educación le notificó al querellante que se le estaba separando de su empleo y sueldo por un periodo de un (1) año, a partir del recibo de dicha comunicación. Esta medida disciplinaria fue tomada por la Agencia luego de una investigación que realizó en virtud de unas quejas presentadas en contra del querellante por varios estudiantes del plantel escolar. En la notificación de Formulación de Cargos de la Agencia se le imputa al aquí Querellante el haber incurrido en conducta incorrecta, inmoral y lesiva al buen nombre del Departamento de Educación, mientras se desempeñaba como maestro de Inglés. Por no estar de acuerdo con la medida disciplinaria impuesta y negar los hechos imputados, el Querellante radicó la solicitud para arbitraje de este caso. El querellante ha negado que tales hechos sucedieran. Además, el Querellante planteó que la Agencia incumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Las alegaciones de la Agencia fueron que el querellante incurrió en todos los hechos que se enumeraron en la carta de formulación de cargos, que estos quedaron probados con la prueba testifical y documental que desfiló en la vista de arbitraje celebrada para el caso. La Comisión llegó a la conclusión de que las faltas cometidas por el querellante, tomadas por separado o conjuntamente, no justifican una medida disciplinaria tan rigurosa como la suspensión de empleo y sueldo por un año. La Agencia en este caso tenía la responsabilidad del peso de la prueba y a través del análisis realizado de la prueba aportada por ésta se concluye que en la mayoría de los cargos no lo demostró. La Agencia en el momento de evaluar los cargos que pesaban contra el querellante, debió aplicar la disposición del Convenio Colectivo que provee para la aplicación de la filosofía de disciplina progresiva. La Comisión determinó que la suspensión de empleo y sueldo por el período de un (1) año impuesta al querellante no está justificada, ya que la prueba no sostuvo todos los cargos imputados. Habiéndose probado en parte algunos cargos, se modifica la medida disciplinaria a seis (6) meses de suspensión de empleo y sueldo.

83- Depto. De Salud (Programa Salud Correccional y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ- 03-636 L-04-083

Sobre: Día de Cumpleaños

Fecha: 27 de agosto de 2004

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El querellante cumplió años el 30 de julio de 2003. En esa fecha se encontraba disfrutando de sus vacaciones regulares. El Programa descontó ese día, 30 de julio de 2003, de la licencia regular del querellante. Indica la Unión que la Agencia lo ha otorgado durante el tiempo en que los empleados se encuentran laborando, pero no así durante el tiempo de vacaciones del empleado. Señala que esta interpretación por parte de la Agencia penaliza al empleado. Alega a su vez que

el Artículo 41, Sección 4 del Convenio dispone que cuando el cumpleaños del empleado coincide en un día feriado o en uno de los días libres del empleado, éste lo disfrutará el próximo día laborable. De igual modo, nos señala que el día de cumpleaños tiene trato igual a un día feriado. De la letra del Convenio se ve que ciertamente existe una obligación contractual por parte de la Agencia a dar libre con paga el día de cumpleaños del empleado. En ese sentido, no existe duda sobre la intención de éste al negociarlo con el representante exclusivo. Es un hecho que el querellante se encontraba disfrutando de sus vacaciones regulares. La Comisión determinó que la Agencia viene obligada a otorgar sin cargo a licencia alguna, según dispone el Convenio, el día de cumpleaños al empleado cuando coincide con el disfrute de las vacaciones regulares del empleado. La Agencia deberá hacer el ajuste en el balance del empleado para adicionarle ese día.

84- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-3-490 L-04-084

Sobre: Reubicación

Fecha: 27 de agosto de 2004

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

Durante el mes de abril de 2003, la Querellante y todos los Maestros de Artes Industriales de la Región Educativa de Ponce fueron citados a comparecer a las oficinas de dicha Región. En esta reunión fueron informados que había sobrevenido la necesidad de reubicar sus plazas a las escuelas de nivel intermedio y se les dio a escoger una escuela intermedia con la necesidad de servicio identificada y donde pasarían a prestar sus servicios en lo sucesivo. La Querellante hizo su selección entre las alternativas que se le presentaron. Por no estar de acuerdo con dicha reubicación, la querellante radicó una querrela a través del mecanismo para ventilar quejas y agravios que dispone el Convenio Colectivo vigente entre las partes. Para el mes de agosto de 2003, se hizo efectiva la reubicación de la Querellante en otra Escuela. Las alegaciones de la Unión, dirigidas a establecer que la reubicación de la Querellante de la Escuela Superior a la Escuela Intermedia fue efectuada incorrectamente fueron, en esencia, las siguientes: La reubicación de la Querellante fue efectuada en violación a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, a la Organización Escolar y en violación a diferentes Cartas Circulares. La Comisión concluyó que la reubicación de la cual fue objeto la plaza de la querellante fue una justificada por necesidad de servicio. De la prueba desfilada no surge que la misma fuera arbitraria hecha basada en discrimin o como una medida disciplinaria. Por el contrario, desfiló prueba no controvertida que todos los maestros de Artes Industriales fueron igualmente reubicados y se les dio a escoger entre las escuelas intermedias disponibles identificadas con necesidad que desearan. La Comisión determinó que la reubicación de la Profesora estuvo justificada y conforme al derecho aplicable.

85- A.S.S.M.C.A. y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-656 L-04-085

Sobre: Suspensión de Empleo

Fecha: 30 de agosto de 2004

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

La licencia del querellante que le autoriza a ejercer la profesión de la Enfermería Práctica Licenciada en Puerto Rico, estuvo vencida desde el 31 de julio de 2001 hasta el 25 de marzo de

2003. Aún así, el querellante continuó ejerciendo su profesión. La Agencia le requirió por escrito al querellante la presentación de su licencia de enfermería renovada. También se le advirtió de las consecuencias que podría conllevar el no hacerlo. Este requerimiento se le hizo nuevamente los días 8 de octubre de 2002, 10 y 11 de febrero 2003. La Agencia suspendió sumariamente al querellante. El 28 de marzo de 2003, el querellante presentó evidencia de la renovación de su licencia de enfermero. Dicha certificación fue expedida el 26 de marzo de 2003. El 14 de noviembre de 2003, la Agencia suspendió de empleo y sueldo al querellante por diez (10) días, por ejercer su profesión de enfermero práctico sin estar debidamente autorizado para ello. La Unión por su parte, sostuvo que el querellante no se negó a renovar su licencia, sino que por razones fuera de su control, no podía hacerlo. La Comisión entendió que el querellante ha incurrido en una conducta negligente al no realizar responsablemente y a tiempo, los trámites concernientes a la renovación de sus credenciales profesionales. La Comisión determinó que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante estuvo justificada.

86- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-025 L-086

Sobre: Hoja de Asistencia

Fecha: 30 de agosto de 2004

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

Al inicio el curso escolar del año 2003-2004, la Agencia sustituyó la hoja de asistencia diaria del personal docente de la Escuela Superior Giraldo González de Hormigueros por otro formulario identificado como “Informe de Asistencia y Distribución Mensual del Tiempo”. El formulario de registro de asistencia en controversia fue adoptado en virtud de una carta circular suscrita por el Secretario de Educación. El delegado de taller, el querellante, no estuvo conforme con este cambio de hoja de asistencia, por lo que invocó el procedimiento para ventilar quejas y agravios que dispone el Convenio Colectivo. La Unión alegó que la sustitución de la hoja de asistencia que la Agencia realizó constituyó una violación a lo pactado en el Convenio Colectivo. Expuso la Unión, que esa nueva hoja de registro de asistencia no provee los espacios para la firma y registros de entrada y de salida diarios, y el espacio para anotar observaciones, tal y como se pactó en el Convenio Colectivo. También alegó la Unión que el nuevo renglón que figura en la hoja de asistencia sobre distribución de tiempo tiene el efecto de ser una tarea administrativa a realizar por los maestros, asunto que prohíbe el Convenio Colectivo y a la estipulación sobre tareas administrativas firmada por las partes el 6 de agosto de 2001. La Unión expuso además que si la Agencia se proponía a cambiar las hojas de asistencia, ésta estaba en la obligación de consultarlo y/o negociarlo con la Unión. Expuso que la Agencia no informó de este cambio a la Unión antes de realizarlo y por lo tanto, constituyó un cambio unilateral, por parte de la Agencia de los términos y condiciones de empleo de los miembros de la Unidad Apropriadada que fueron pactados en el Convenio Colectivo. El Departamento de Educación alegó, por su parte, que no violó el Convenio Colectivo, bajo dos fundamentos primordiales: primero, porque la implantación de la hoja de asistencia y distribución de tiempo para los empleados responde a la obligación del Departamento de Educación de cumplir con las obligaciones dispuestas por los estatutos y reglamentos federales, para la obtención de beneficios que dispone el gobierno federal. Segundo, la Agencia alegó que cumplimentar y firmar la hoja de asistencia y distribución de tiempo mensual no corresponde a una tarea administrativa, sino que constituye un ejercicio de prerrogativa gerencial en torno a la supervisión y dirección de los empleados. La

Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo, al rediseñar e implantar la hoja de asistencia existente y añadir informe de distribución de tiempo en la misma, bajo el fundamento de dar cumplimiento a regulaciones federales. Se desestima la Querella.

87- A.S.S.M.C.A. y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-102 L-04087

Sobre: Destitución

Fecha: 3 de septiembre de 2004

Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana

En el 2003, el querellante, mientras se encontraba ejerciendo sus funciones como Asistente de Servicios a Pacientes en el Hospital de Psiquiatría Forense de San Juan, verbalizó en forma general que: “VOY A TENER QUE SUBIR EL REVOLVER Y DISPARAR A ALGUIEN y luego matarme”. Estos comentarios que verbalizó el querellante, fueron en respuesta al requerimiento de su Supervisora de que le trajeran su tarjeta de ponchar para ella iniciársela a las 9:00 a.m. La Agencia le notificó a la mano, que lo suspendía de empleo con intención de destitución. En dicha notificación se le apercibió de su derecho a solicitar vista administrativa informal, derecho que el querellante ejerció. Se llevó a cabo la vista administrativa informal en el caso de epígrafe. La Oficial Examinadora designada emitió un Informe con Determinaciones de Hechos y Conclusiones de Derecho en el cual recomendó la destitución del Querellante. La Agencia acogió la recomendación de destitución que hiciera la Oficial Examinadora y el 28 de enero de 2004, la Agencia le notificó al empleado su determinación de destitución. Sin embargo, la Unión entiende que la pena impuesta no guarda proporción con lo acontecido, por que el despido no se hizo conforme a derecho, toda vez que su actuación no causó daño alguno. El Reglamento de Personal de la Agencia indica que los “EMPLEADOS NO PODRÁN OBSERVAR CONDUCTA INCORRECTA O LESIVA AL BUEN NOMBRE DE LA AGENCIA O AL GOBIERNO DE PUERTO RICO”. Por otro lado, el Reglamento condiciona la permanencia de los puestos de los empleados de carrera a base de la observancia de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus compañeros incluyendo los supervisores, entre otros. De la evidencia presentada se desprende que este comportamiento no ha sido observado por el querellante, sino que su conducta se aleja de lo establecido por el Reglamento, tomando en consideración que su conducta ha sido una reiterada ya que en su primera infracción el querellante agredió a un paciente por lo que fue suspendido por cuarenta y cinco días (45) y se le advirtió sobre posibles consecuencias de incurrir en el mismo patrón. La Comisión determinó en desestimar la Querella. La destitución del querellante se hizo conforme a Derecho y el Convenio Colectivo.

88- Junta de Calidad Ambiental y U.A.W. - Unión de Empleados de la J.C.A.

Caso Núm. AQ-03-479 L-04-88

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 7 de septiembre de 2004

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al no otorgar un aumento de \$150.00 a los miembros de la unidad apropiada. Alega la Unión que el referido aumento surge por autorización de la Gobernadora de Puerto Rico y posteriormente mediante asignación legislativa. Arguye además que mediante dicha autorización de la Gobernadora, se concedió un

aumento salarial de \$150.00 para ser efectivo en el mes de julio 2003. La Agencia por su parte, alegó en síntesis, que dicho aumento de \$150.00 no procede, ya que el mismo no es extensivo a los empleados de la unidad apropiada, sino a aquellas Agencias que así lo hayan negociado en sus respectivos Convenios Colectivos. La Unión entiende que le asiste la razón, aplicando a su reclamo, un documento “oficial” de la Fortaleza, en donde alega la Unión se recogen los acuerdos entre la Gobernadora y el liderato obrero en torno a la controversia del aumento salarial de \$150.00. Señala la Unión que dicho documento señala la forma y manera en que se aplicará este aumento a las diversas agencias gubernamentales. La Comisión entiende que el referido documento no equivale a una autorización de aumento por parte de la Gobernadora, tal como lo requiere el Convenio Colectivo. Pero aún dándole algún valor legal a este “documento oficial”, su propósito fue el de indicar la forma y manera en que las distintas Agencias cobijadas bajo la Ley Núm. 45, que hubiesen negociado algún aumento salarial en sus respectivos Convenios, asumirían tales gastos. (Énfasis nuestro). Distinto a lo que entiende la Unión, ésta instrucción de la Gobernadora, no corresponde a la otorgación de aumento alguno para los miembros de la Unidad Apropiada de la Junta de Calidad Ambiental. De ninguna manera constituye esto una autorización de la Gobernadora para que se proceda con un aumento. La letra del Convenio Colectivo es clara con relación a este asunto, no puede haber espacio para otras interpretaciones. La Comisión determinó que el patrono no violó el Convenio Colectivo al no otorgar un aumento de \$150.00 a los miembros de la Unidad Apropiada.

89- Junta de Planificación y Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado

Caso Núm. AQ-03-587 L-04-89

Sobre: Pago de Cuota o Membresía a la Unión

Fecha: 7 de septiembre de 2004

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

En esta querrela corresponde determinar si según el Convenio Colectivo y la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, procede el descuento de cuotas a empleados en período probatorio o si por el contrario, el descuento aplica una vez culminado dicho período. La posición de la Agencia en cuanto al Artículo V del Convenio Colectivo, específicamente de la Sección 2, es que ésta claramente dispone que el empleado nuevo tiene hasta diez (10) días luego de pasar su período probatorio y convertirse en empleado regular, para decidir entrar a la Unión. La Unión por su parte alegó que el término de diez (10) días establecido en el Artículo V aplica una vez el empleado haya sido nombrado en un puesto regular, y no luego de pasar el período probatorio. En cuanto a empleados de nuevo reclutamiento, la Ley Núm. 45 no dispone de un término para afiliarse o no a la organización obrera certificada. Para reforzar lo dispuesto por la Ley Núm. 45, el Reglamento Núm. 1 de la Comisión en su Sección 315 (F) dispone un término igual de treinta (30) días para éstos empleados nuevos ejercer su deseo de afiliarse o no. Dicho término discurrirá a partir de la fecha en que el empleado nuevo reciba la notificación escrita de la Agencia sobre el derecho a tal opción. Por otro lado el Convenio establece un término de diez (10) días laborables para que los empleados de nuevo reclutamiento se afilien o no al representante exclusivo. Ahora bien, las partes negociaron que dicho término discurrirá desde “su nombramiento con estatus regular en un puesto perteneciente a la Unidad Apropiada”. El nombramiento con estatus regular en un puesto perteneciente a la unidad apropiada es aquel otorgado al empleado una vez culminado satisfactoriamente su período probatorio. Es indispensable, y así fue dispuesto por las partes, que el empleado tenga que aprobar el período

probatorio para poder recibir un nombramiento con estatus regular. Más aún, la propia Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico⁶, define el período probatorio como: Un término de tiempo durante el cual un empleado, al ser nombrado en un puesto está en período de adiestramiento y prueba, y sujeto a evaluaciones en el desempeño de sus deberes y funciones. Durante dicho período el empleado no tiene adquirido ningún derecho propietario sobre el puesto. Dicha Ley Núm. 184 además dispone en el Artículo 6 Sección 6.3 Inciso 2 (g) que “[a]l completar satisfactoriamente el período probatorio, el empleado pasará a ser un empleado regular de carrera.” La Comisión determinó que el término de diez (10) días dispuesto en el Convenio Colectivo para que el empleado indique su deseo de afiliarse o no a la Unión, comienza a discurrir una vez el empleado aprueba satisfactoriamente el período probatorio. Por lo tanto, el descuento de cuotas a ser efectuado, será para aquellos empleados que así lo indiquen dentro del término aquí dispuesto.

90- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-392 L-04-090

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 9 de septiembre de 2004

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El Secretario del Departamento de Educación le notificó al Profesor de la separación de su puesto de Maestro de Matemáticas, por el término de un semestre. Además en dicha comunicación le indica al Profesor que el Convenio Colectivo establece que “ningún empleado podrá ser sancionado en forma alguna hasta que no se haya seguido y completado este procedimiento y el Árbitro tome una decisión final”. La Federación de Maestros al amparo del Convenio Colectivo solicitó a la Agencia la entrega de cualquier documento, declaración jurada, informe de investigación, fotos o cualquier evidencia material. La evidencia presentada por la Agencia durante la vista no puede ser considerada por el Árbitro toda vez que la misma no cumple con lo pactado en el Convenio Colectivo y no fue entregada al querellante para que éste tuviera la oportunidad de preparación y rebatir la misma. La Comisión determinó que el proceso disciplinario contra el Profesor no fue conforme al Convenio Colectivo. Se deja sin efecto la medida disciplinaria impuesta por la agencia, ya que la misma se aparta de lo pactado en el Convenio Colectivo. Se ordena el pago de cualquier salario dejado de devengar durante el tiempo que el Profesor estuvo suspendido de empleo. La Agencia deberá retirar cualquier documento relacionado o que haga referencia a la suspensión del Querellante de su expediente. La Agencia deberá notificar a la Unión de las medidas correctivas aquí ordenadas no más tarde de treinta (30) días luego de emitido el presente laudo.

91- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-689 L-04-091

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 23 de septiembre de 2004

Árbitro: Anélis Hernández Rivera

⁶ La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, derogó la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, conocida como Ley de Personal en el Servicio Público.

El 20 de mayo de 2003, en un documento titulado “Reunión COE” se llegó a ciertos acuerdos, entre estos el siguiente: “*Se establece tope de matrícula 23 + 2 = 25*”. Dicho documento está firmado por los participantes de la reunión del Comité de Organización Escolar. La Directora le envió una carta a la querellante en donde le indica que la estudiante J.M.R. es de matrícula nueva y comienza el 4 de septiembre de 2003, ya que corresponde al área geográfica. La Querellante alegó que se estableció un tope de matrícula de “23 + 2” estudiantes y que la Directora matriculó a dos estudiantes más en agosto y septiembre de 2003. La querellante se negó a registrar a la estudiante en el “roll book” o registro. Ese mismo día el Director Regional le envió una carta a la Querellante en la cual toma conocimiento de la carta cursada por la Directora y le recuerda a la Querellante que la Constitución del Estado Libre Asociado le garantiza el derecho a la educación a todo estudiante. Añade, que es su deber como empleada del Departamento de Educación aceptar a la estudiante, según lo requerido por la Directora, de lo contrario podría ser un caso de insubordinación. Por último, le informó el Director Regional a la Querellante, que de entender que con dicha acción se le ha violado algún derecho, puede proceder a quejarse según lo establece el Convenio Colectivo. En conclusión la Agencia cumplió con la Sección 24.08 del Convenio Colectivo al hacer los esfuerzos posibles para llegar a un tope de matrícula, llegó a un acuerdo. Cumplió con la Sección 23.01 del Convenio Colectivo ya que llegó a un acuerdo sobre el tope de matrícula sin embargo, en su aplicación e interpretación al haber estudiantes nuevos correspondientes al área geográfica de la Escuela no existía otra alternativa que matricularlos y salvaguardar su derecho constitucional a la educación. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo.

92- Junta de Planificación y Coordinadora Unitaria de Empleados del Estado

Caso Núm. AQ-03-588 L-04-092

Sobre: Nombramientos y Publicación y Adjudicación

Fecha: 23 de septiembre de 2004

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

La Unión le comunicó a la Agencia que no estaba de acuerdo con la forma y manera en que se había tramitado la publicación de una convocatoria. Primero, porque no se le había notificado a la Unión dicha publicación dentro del término dispuesto en el Convenio y segundo, porque dicha convocatoria no se indicaba el número del puesto que se cubriría, conforme lo dispone la Sección 1 del Artículo X del Convenio. La Agencia, por su parte le comunicó a la Unión que no estaba obligada a publicar el número de puesto en la convocatoria y negó que faltó de notificar sobre la convocatoria a la Unión. En cuanto a los méritos de la Querella sostuvo la Agencia que el Artículo sobre Publicación y Adjudicación no contiene mención alguna a que la Agencia tenga que incluir el número de puesto en las convocatorias que emita. Por otra parte, la Agencia negó que no estuviera enviando copias de las mismas a la Unión, y sostuvo su alegación en que la propia Unión había sometido documentos que acreditaban que la Agencia en efecto sí les había comunicado sobre dichas convocatorias y puestos vacantes. Según la Comisión, la Unión quiere tener la garantía de recibir la información pertinente y necesaria para tener acceso a la información de los procesos de reclutamiento que la Agencia realice y así cumplir con su cometido de velar y fiscalizar dicho procesos. La letra del Convenio en este caso, es clara. Conforme a la doctrina del arbitraje obrero patronal, un árbitro no puede añadirle al Convenio

Colectivo palabras que no fueron pactadas por las partes.⁷ No es correcta la contención de la Unión de que al interpretarse el Convenio como un todo, tiene que deducirse que el número de puesto es necesario en la convocatoria. La Agencia le notificó a la Unión de los puestos vacantes y le ha remitido copia de las convocatorias así como le ha informado de conformidad al Convenio Colectivo. La Comisión concluyó, que la Agencia no tiene que incluir el número de puesto a cubrirse en la convocatoria determinó que la Querella es arbitrable sustantiva y procesalmente. La Agencia no violó el Convenio Colectivo.

93- Departamento de Hacienda y U.A.W. – Unión de Trabajadores de Hacienda

Caso Núm. AQ-04-135, 136 L-04-093

Sobre: Reclasificación

Fecha: 24 de septiembre de 2004

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

Durante la primera quincena de noviembre de 2003, entró en vigor la reclasificación de varios empleados de la División de Licencias. La querellante cursó una comunicación escrita a su supervisora inmediata, en la cual solicitó se le explicase el porqué no se le había reclasificado. La Supervisora le indicó a la Querellante que el Departamento no se encontraba en posición de reclasificar su puesto en ese momento. La Unión presentó una querella en el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo vigente entre las partes. La Unión alegó que el puesto de la Querellante evolucionó conforme las tareas que ésta realiza y que dado a esto, corresponde el que se le reclasifique a la clase de Oficial Administrativo I. La Agencia alegó que el puesto de la Querellante no ha evolucionado y por ende no le corresponde la reclasificación. Al examinar la descripción del puesto u hoja de deberes de la Querellante, (quien ocupa un puesto de Oficinista IV) en conjunto con la especificación de clase del Oficial Administrativo I e incorporando las definiciones técnicas del propio Plan de Clasificación, se entiende que exhiben características afines. La Comisión determinó que la Querellante realiza funciones de superior jerarquía y cumple con los requisitos mínimos de la clase solicitada. Se ordena a la Agencia proceda a reclasificar a la Querellante. Dicha reclasificación será retroactiva al 13 de noviembre de 2003.

94- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-016, 017, 018 L-04-094

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 27 de septiembre de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

Hechos que dan base al Caso AQ-04-016

La Directora Escolar le hizo llegar a la Querellante un Programa de Clases para que ésta lo firmara. Este programa era diferente al elegido por la Querellante en la organización escolar. La Querellante se rehusó a firmarlo indicando que ese no era el programa que le correspondía y que a ella le correspondía estar en el Equipo 5 en “team-teaching” según había sido elegido por ella y se indicaba en la organización escolar.

⁷ Con relación a la interpretación de cláusulas claras y libre de ambigüedad, véase la obra *How arbitration Works* de Erank y Edna Elkoury, Fifth edition a la página 482.

Hechos que dan base al Caso AQ-04-017

La Querellante recibió una carta de parte de la Directora Regional. En la misma se le indicaba a la Querellante que desde el inicio del curso escolar, ésta se había ubicado en el mismo salón con otra maestra, dejando sin servicio educativo a cinco grupos. En ese plantel se había autorizado cinco maestros estatales. Si la Querellante interesaba trabajar en equipo con la otra maestra podría reubicarse por el año en el puesto del Programa de Título I que había quedado vacante. Lo anterior no afectaría su puesto estatal, ya que conservaría la permanencia en el mismo. De no aceptar la reubicación propuesta, tenía que hacerse cargo de los grupos debido a que la selección de cursos dependerá de la antigüedad de cada uno. De no acatar esa directriz sería causa para someter un caso por insubordinación. La Querellante no aceptó reubicarse como Título I y continuó ejerciendo sus funciones en el equipo donde ésta se había ubicado originalmente.

Hechos que dan base al Caso AQ-04-018

Durante un período de capacitación profesional de los maestros de inglés, la Directora Escolar realizó una reunión donde les entregó los programas de clases para que estos los llenaran. Además, discutió asuntos relacionados a la organización escolar, los puestos aprobados por la región y ofreció una plaza Título I.

Laudo AQ-04-016

Si bien es cierto que las escuelas son las que determinan mediante la organización escolar los ofrecimientos de cursos que mejor le resulte, lo anterior no puede hacerse menoscabando las directrices que emite el Departamento de Educación. Un Comité de Organización Escolar no puede aprobar una organización escolar cuando en la misma se ha notificado algún error o cuando en la misma se le indican correcciones. A esos efectos, el COE no podía aprobar y ratificar la organización escolar tal y como la aprobó, cuando en la misma se había indicado excedente de puestos. Por lo tanto, la Agencia actuó correctamente al requerirle a la Querellante que se hiciera cargo de los grupos de inglés del Equipo III, y de darle un programa de clases a esos efectos. La Querellante actuó incorrectamente al ubicarse en el Equipo V, sin tener derecho a así hacerlo, privando de sus servicios a los estudiantes del Equipo III.

Laudo AQ-04-017

Las reubicaciones por necesidad de servicio son prerrogativa gerencial. No viola la Organización Escolar el que un maestro sea reubicado a dar un curso cuando es por necesidad de servicio, cuando dicha reubicación no es arbitraria, sin fundamento o como medida disciplinaria. En este caso, la Agencia actuó correctamente al indicarle a la Querellante que se hiciera cargo de los grupos de inglés del Equipo III, ya que a ésta le correspondía por antigüedad el así hacerlo.

Laudo AQ-04-018

La Agencia no puede utilizar el período de capacitación profesional para realizar o llevar a cabo reuniones profesionales, cuando tiene a su disposición el período institucional. Por lo tanto, la Agencia actuó incorrectamente al realizar una reunión profesional en el período de capacitación profesional, cuando para eso es que se crea el período institucional.

95- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-314 L-04-095

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 1 de octubre de 2004

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

La querellante solicitó el Kindergarten para el año escolar 2003, basado en el principio de antigüedad y el Artículo 24.07 del Convenio Colectivo, según interpretación que sometiera la Federación de Maestros de Puerto Rico. Comenzando el semestre del año escolar 2002-2003, se une otra Escuela a otras unas nuevas facilidades físicas. En la organización escolar del año 2002-03, la querellante tenía asignado el curso de Bellas Artes en su categoría de maestra elemental (Kinder a tercero). Al eliminar este curso se le da un tercer grado el cual había ocupado antes de dar el curso de Bellas Artes y en el cual se encuentra hasta el presente. El Comité de Organización Escolar (COE), para el año escolar 2003-2004, con las dos facilidades integradas, fue seleccionado. En reunión con el equipo de maestros de 4to. a 6to. grado, seleccionaron el programa de trabajo por principio de antigüedad, certificación y habilidad. Las directoras de la escuela citaron a su oficina a la Querellante y a su delegada de taller y le notifican que no le darán el Kindergarten como programa de trabajo para el año escolar 2003-04 y le asignaron el tercer grado. El grado de Kindergarten solicitado por la Querellante para el año escolar 2003-2004 no estaba vacante, por lo que no podía otorgársele a ésta. Esto irrespectivo a la antigüedad que ésta pudiera tener sobre la actual incumbente, quien fue nombrada específicamente para impartir el grado de Kindergarten. La Comisión determinó que no procedía la asignación del grado Kindergarten a la Querellante conforme al Convenio Colectivo y a las cartas circulares que rigen los procedimientos de Organización Escolar. Para que tal derecho le asistiera, la plaza, clase o Curso que ésta solicitara debía estar vacante. En este caso la plaza o grado de kindergarten solicitada por la querellante no estaba vacante.

96- Departamento de Salud (Categoricos) y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-526 L-04-096

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 4 de octubre de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

Las disposiciones de la Ley Núm. 56 de 21 de junio de 1969, según enmendada, Ley para Establecer un Sistema Integrado de Asistencia Médico-Hospitalaria en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, conocida como “Ley de Recobro”, faculta al Secretario de Salud para cobrar por los servicios médico-hospitalarios a razón del costo razonable según haya sido establecido, mediante reglamento, de los servicios prestados en instituciones del Estado; a personas que su ingreso anual familiar sea mayor que el dispuesto en conjunto por el Secretario de Salud y Hacienda para ser elegible para recibir los servicios con cargo a fondos públicos. También faculta al Secretario de Salud para utilizar esos fondos para mejorar las facilidades de salud, los servicios a los pacientes y el sueldo del personal que trabaje directa o indirectamente con servicio al paciente. La Sección 4 de la Ley Núm. 56 establece que corresponderá al Secretario de Salud establecer las prioridades dentro del Sistema de Salud para la utilización de los fondos recaudados e ingresados en el fondo de Salud. Asimismo, el memorando del 10 de septiembre de 2003 emitido por el Secretario de Salud, titulado Distribución de Fondos a Empleados no

Médicos, establece la política pública en cuanto a la distribución y utilización de los fondos. Un 19% es para la distribución entre todos los empleados de la institución que lo generó; así se cumple con el propósito esbozado en la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 56 que promueve el mejorar estos servicios a través de incentivar a estos empleados responsables por el trato directo a los pacientes. Esta distribución incluye solamente los fondos recaudados por concepto de servicios prestados a pacientes solventes y aquellos que poseen planes médicos prepagados. Están excluidos de estos ingresos, todo dinero proveniente de Programas Federales, Medicaid, Medicare y Reforma de Salud. La distribución de fondos de la Ley Núm. 56 se fundamenta en dos propósitos (1) estimular la productividad de los empleados en el proceso de facturación y cobro y (2) mejorar la remuneración de éstos en las facilidades de salud en las cuales se generan ingresos. La Comisión determinó que el Departamento de Salud distribuirá los ingresos provenientes del recobro, de conformidad a los postulados de la Ley Núm. 56 del 21 de junio de 1969, según enmendada, y al Memorando del 10 de septiembre de 2003, a los empleados que prestan servicios directos a pacientes y a personal de apoyo que sirva a los servicios médicos hospitalario.

97- Departamento de Recursos Naturales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-345 L-04 097

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 5 de octubre de 2004

Árbitro: Carlos M. Román Espada

La Ley de Retribución Uniforme, establece los criterios bajo los cuales un Administrador individual puede otorgar diferenciales. En el caso del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales su reglamento de personal establece, además, que: *Todo lo relativo a la retribución se regirá por las disposiciones del Reglamento de Retribución Uniforme aprobado el 7 de junio de 1984.* El Secretario de Recursos Naturales y Ambientales es la persona autorizada por ley a establecer las políticas laborales en la agencia. Esto, claro está, tomando en consideración las leyes, reglamento, convenios y cualquier otro documento que en derecho le permita realizar tal acción. “La concesión de un diferencial en sueldo constituye una facultad, un instrumento o mecanismo concedido por el estatuto a los jefes de agencias para que éstos puedan atender ciertas necesidades del servicio. La posibilidad y el momento de su ejercicio residen totalmente en la sana discreción de la Autoridad Nominadora. Asimismo, la determinación de cuales circunstancias justifican su concesión es prerrogativa eminentemente gerencial. Sólo resta determinar a partir de qué momento sería efectivo, la otorgación de los diferenciales. La fecha exacta sería a partir del 20 agosto de 2001, esto luego de que los querellantes fueron asignados al “Task Force”. La vigencia del diferencial será mientras “ocupen el puesto en el cual se concede el mismo y mientras existan las circunstancias que justifican la concesión de este.” La Comisión determinó que esta controversia es arbitrable. Los Vigilantes (querellantes) tienen derecho al diferencial reclamado. La fecha de efectividad será la misma a la que fueron asignados al “Task Force” en tanto y en cuanto ésta no sea antes del 20 de agosto de 2001. De haber sido nombrados antes del 20 de agosto de 2001, la fecha de efectividad será el mismo 20 de agosto de 2001.

98- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-030 L-04-098

Sobre: Ley de Carrera Magisterial

Fecha: 6 de octubre de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La querellante solicitó ser clasificada conforme a la Ley de Carrera Magisterial como Trabajadora Social Escolar, Nivel II. La querrela es contestada por la Directora Escolar en donde ésta le señala a la querellante que no tiene la facultad para efectuar el cambio solicitado y entender que la querellante posee los requisitos de ley para ser acreedora de la clasificación Nivel III. La Unión alegó que la clasificación otorgada a la querellante fue una clasificación incorrecta al clasificarla como Trabajadora Social Escolar Nivel II y no otorgarle el Nivel III que le corresponde. El Convenio Colectivo dispone que los funcionarios podrán reclamar dentro del año siguiente, la clasificación y nivel magisterial que les corresponda según las normas que con carácter provisional establece el Convenio. Los funcionarios con permanencia, con no menos de trece (13) años de experiencia en el Sistema y que tengan un grado de maestría, podrán solicitar en el Nivel III. Por otro lado, el Convenio Colectivo dispone que el Nivel III en cada clasificación se otorgará al miembro de la Carrera Magisterial que apruebe, entre varios requisitos, los requisitos de maestría en la categoría en que se desempeña y siete (7) años de experiencia docente en el Sistema de Educación Pública. La Agencia por su parte alegó que de acuerdo a la Ley Núm. 208 la Querellante le correspondía ser clasificada como Trabajadora Social Escolar Nivel II como se hizo, ya que sólo contaba con ocho (8) años de experiencia como Trabajador Social Escolar en la División de Personal Docente. Para ser clasificada en el Nivel III la persona tiene que tener permanencia con no menos de trece (13) años de experiencia como Trabajador Social Escolar y tener un grado de maestría. La Querellante cuenta en total con diecinueve (19) años de experiencia en el Sistema de Educación Pública. De esos diecinueve (19) años, ocho (8) años fueron como Trabajadora Social Escolar dentro de la División de Personal Docente y los otros once (11) años de experiencia fueron como Trabajadora Social dentro de la División de Personal No Docente (Clasificado). No hay evidencia en el expediente que indica que la querellante no cumpla con los otros requisitos que mencionan los artículos de ley para cualquiera de los niveles en controversia. La Comisión determinó que procede la clasificación de la querellante como Trabajadora Social Escolar, Nivel III, con el correspondiente ajuste salarial.

99- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-322 L-04-099

Sobre: Destitución

Fecha: 6 de octubre de 2004

Árbitro: Ihomara A. Quiñónez Reyes

La Agencia alegó que el querellante tenía un patrón de ausentismo crónico. Que la razón que daba el querellante para ausentarse era por su condición de hipertensión, pero no evidenciaba la misma. Se hizo un acercamiento con el delegado de la Unión para discutir la situación de ausentismo del querellante y para buscar opciones para mejorar la asistencia del mismo. La Agencia argumentó haberse hecho gestiones para ofrecerle ayuda del Programa del Desarrollo

Integral, al querellante. Además, alegaron que los padres de los estudiantes a cargo del querellante habían manifestado su preocupación con relación al aprovechamiento de sus hijos por las continuas ausencias de éste. Por último, el querellante ya había sido disciplinado anteriormente por un patrón de ausentismo. La Unión alegó que las ausencias del querellante estuvieron justificadas. Por lo que las mismas no pueden dar base a que se le destituya de su empleo y mucho menos se le destituya sumariamente. Teniendo claro que el querellante incidió en faltas de ausentismo no justificado y ausentismo justificado pero no evidenciado a tiempo, tenemos que determinar si dichas faltas merecen la destitución. La Agencia no probó haber impuesto con anterioridad a la destitución una acción correctiva como carta de amonestación, suspensión de empleo y sueldo. El hecho de que el querellante haya sido suspendido de empleo y sueldo hace siete (7) años, no puede ser tomado en cuenta para determinar que hubo una disciplina progresiva, toda vez que es un hecho muy lejano al presente caso. Todo el tiempo con posterioridad a dicha sanción fue un período, que por falta de evidencia que demuestre lo contrario, el Querellante cumplió con sus deberes y asistió con regularidad a su trabajo o por lo menos no le fue aplicado en todo ese tiempo alguna acción correctiva por problemas de ausentismo. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo y sus estipulaciones, es el Secretario de Educación quién toma la decisión final y no el Árbitro. El querellante no fue suspendido sumariamente sino destituido. La Comisión indicó que se justifica una acción disciplinaria en contra del querellante, pero la destitución impuesta no guarda proporción con la falta. La Agencia deberá reinstalar inmediatamente al querellante en su puesto.

100- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-674 L-04-100

Sobre: Derechos Adquiridos y Condiciones de Trabajo

Fecha: 4 de octubre de 2004

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

El Comité de Organización Escolar del Distrito Escolar de Toa Baja, determinó la necesidad de tres (3) maestros especialistas en inglés, para atender los estudiantes de Kindergarten a tercer grado, esto para el semestre escolar 2003-2004. Eventualmente el Departamento aprobó dos (2) de las tres (3) plazas solicitadas. Durante ese primer semestre escolar 2003-2004, cuatro (4) grupos de Kindergarten, dos (2) grupos de primero y dos (2) de educación especial no tuvieron el especialista de inglés. El Departamento indicó que los maestros de K-3 que no tengan un recurso de inglés deberán ofrecer dicha asignatura. Indicó el Departamento que durante el semestre anterior (2002-2003) los grupos de K-3 contaban con los recursos de inglés y que dichos recursos fueron nombrados con carácter transitorio. El Departamento sostuvo que la Carta Circular 11-2002-2003 indica que los grados de K-3 no se van a departamentalizar, lo que significa que los maestros asignados a dichos grados están preparados para ofrecer todas las asignaturas incluyendo la de inglés. La Federación sostuvo que el Departamento violó el Convenio Colectivo. Sostuvo la Federación que la asignatura de inglés la tienen que ofrecer maestros con la especialidad en dicha categoría según dispuesto en el Reglamento de Certificación de Maestros(as) de Puerto Rico. La Unión alega que el Departamento no podía implantar otra carta circular sin haber sido negociada con la Federación y luego basarse en ella para sostener que los maestros regulares de K-3 pueden ofrecer todas las asignaturas incluyendo la de inglés sin tener estos una certificación y/o especialización en dicha materia. La Comisión entiende que el Reglamento de Certificación de Maestros de diciembre de 2000, lo promulga el

Secretario de Educación en el ejercicio de la facultad que le confiere el Artículo 2 de la Ley Núm. 94 de 21 de junio de 1955, según enmendada, sobre Certificación de Maestros y la Ley Núm. 149 de 15 de julio de 1999, conocida como la Ley Orgánica para el Departamento de Educación Pública de Puerto Rico. En él se establecen los requisitos de preparación académica y profesional, de experiencia y de especialidades que, en cumplimiento de la ley, se requieren y que deberán reunir y acreditar los candidatos a ser certificados para ejercer en las distintas categorías de puestos de personal docente en el Sistema de Educación Pública y privada. El Departamento, al establecer que los maestros regulares de nivel elemental K-3, pueden enseñar cualquier asignatura, en este caso el inglés, sin tener una certificación a tales efectos, va en contra de sus propias leyes y reglamentos. Inclusive en el propio Convenio Colectivo las partes reconocen la importancia de contar, entre otros, con maestros especialistas en inglés para un mejor aprovechamiento académico. La Comisión determinó que el Departamento de Educación violó el Convenio Colectivo al requerirle a los maestros regulares de nivel elemental K-3, impartir la asignatura de inglés sin éstos poseer una certificación en la categoría de Maestro de Inglés de Nivel Elemental, según dispuesto en el Reglamento de Certificaciones de Maestros de Puerto Rico de diciembre de 2000. Por lo tanto se le ordena al Departamento de Educación que cese y desista de requerirles a dichos maestros que ofrezcan la clase de inglés.

101- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-395 L-04-101

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 6 de octubre de 2004

Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana

La Comisión entiende que las normas arbitrales del debido proceso, requiere que se tenga presente que el sistema de arbitraje ha sido diseñado con el propósito de evitar recurrir a la ley, los abogados y los legalismos⁸. Por lo que el debido proceso de ley es un elemento esencial en el procedimiento de arbitraje. Es de conocimiento que en el campo laboral en los casos disciplinarios como el presente, el peso de la prueba recae en la Agencia por haber tomado la acción que precipitó en la imposición de la sanción al empleado, en este caso la suspensión de empleo y sueldo. Sin embargo, la evidencia presentada por la Agencia para sostener la misma, se basa en meras declaraciones juradas y en una carta que alegadamente se le entregó al Querellante en el año 1996, por hechos similares a los que se le imputan alegadamente en la presente querrela. El peso de la prueba en este caso le correspondía a la Agencia. La ausencia de testigos por parte de la Agencia hizo que su evidencia se convirtiera en prueba de referencia, violentando así un requisito esencial del debido proceso de ley que es la oportunidad de que la otra parte pueda contrainterrogar o confrontarse con la prueba presentada.⁹ En relación con la prueba de referencia, el Profesor Demetrio Fernández Quiñónez, en su libro *el Arbitraje Obrero- Patronal*, Pág. 215, a estos efectos establece lo siguiente:

“Pese a que se ha diseminado la idea de que las reglas de evidencia no aplican en el procedimiento de arbitraje, **el debido proceso impone** que ciertos aspectos y extremos de la prueba de referencia sean respetados para así asegurar una audiencia justa... A través del mecanismo de contrainterrogatorio se podrá impugnar y quizás

⁸ Véase Prof. Demetrio Fernández Quiñónez, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Pág. 213

⁹ Véase J.R.T. V Autoridad de Comunicaciones, 110 D.P.R. 219,231 (1987)

contradecir lo declarado. Se le negaría al empleado la oportunidad de poner en tela de juicio la veracidad de lo afirmado si se acepta el informe en evidencia sin el testimonio directo de quien lo redactó” (Énfasis Nuestro)

Luego de que la Comisión realizara el análisis pertinente, no le quedó duda que la prueba presentada por la Agencia constituye prueba de referencia. La prueba presentada por la Agencia no sostiene los hechos que se le imputan al Querellante, por los cuales se le suspendió de empleo y sueldo. La Comisión opinó sobre este particular y citamos: “Puede que el empleado sea culpable pero castigarlo sin prueba convincente puede acarrear el riesgo de penalizar un inocente y ello viola el precepto de justa causa”. La Comisión determinó dejar sin efecto la suspensión de empleo y sueldo por un año impuesta al Querellante. La misma no se hizo conforme a derecho y el Convenio Colectivo. Se le ordena a la Agencia el pago de los salarios dejados de percibir sí alguno y la reposición de su puesto efectivo inmediatamente.

102- Departamento de Salud Prog. Salud Correccional y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-574 L-04-102

Sobre: Asistencia No Autorizada

Fecha: 6 de octubre de 2004

Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana

Los empleados querellantes se ausentaron a su trabajo, solicitando le fueran cargadas a licencia por enfermedad en las siguientes fechas: 4 de julio de 2003, 17 de noviembre de 2003, 11 y 12 de octubre de 2003 y 1 de noviembre de 2003. Él (la) Supervisor(a) inmediato de cada querellante, le requirió certificado médico a cada querellante por la ausencia antes citada como condición para autorizarle que dicha ausencia le fuera cargada a licencia por enfermedad. Los querellantes no entregaron el certificado médico requerido por sus respectivos supervisores. Como resultado de no entregar el certificado médico solicitado, le fue adjudicadas a cada querellante las ausencias contempladas como ausencias sin autorizar (ASA) y se les descontó de su salario el tiempo de sus respectivas ausencias sin autorizar. La posición de la Agencia en cuanto a la impugnación de la aplicación de una ausencia sin autorización por no presentar certificado médico por un día de ausencia es que aunque el Convenio establece en su Artículo 23, Sección 3, que será requisito automático someter certificado médico en casos de ausencias por más de cinco (5) días, ello no implica que en casos de ausencias por menos de cinco (5) días el patrono esté impedido de requerir el certificado médico si lo entiende meritorio. En relación con la impugnación de la ausencia sin autorización por motivo de una ausencia por asunto personal, sostienen que el Convenio no dispone sobre este tipo de ausencias y que en vista de ello entienden que lo que aplica es lo que dispone el Artículo 6, Sección 6.1, inciso (8) del Reglamento Sobre Jornada de Trabajo y Asistencia, que establece que el no poder informar la ausencia por anticipado, el empleado deberá justificar posteriormente la ausencia, informando las razones para ello. La Agencia entiende que actuó según la discreción administrativa que le reconoce el Convenio Colectivo, las leyes y reglamentos. La posición de la Unión es que el Artículo 23, Sección 3 establece cuando viene obligado el empleado a someter certificado médico y que el patrono se reservó el derecho de exigir certificado médico cuando fuera menos de cuatro (4) ausencias consecutivas. Sostiene que la Agencia tiene unas prerrogativas, derechos y poderes inherentes de forma que pueda lograr los fines del Convenio, sin menoscabar los derechos de los trabajadores. Por lo que en este caso del empleado mostrar problemas o patrón de ausentismo, la Agencia tenía los mecanismos disciplinarios para corregir los mismos, los

cuales nos son de aplicación en la presente controversia. Concluyendo que si la Agencia quiere exigir certificados médicos a sus empleados unionados con menos de cuatro (4) ausencias, lo debió haber negociado, pero no lo hizo y en su lugar acordó que fuera por más de cinco (5) días consecutivos. La Comisión entiende que el Programa de Salud Correccional en el ejercicio de la discreción administrativa que le reconoce el Convenio y el Reglamento sobre Jornada y Asistencia, no podía requerirle a los Querellantes sin existir una justificación razonable para ello que presentaran un certificado médico por ausencias con menos de cinco (5) días para poder autorizar el cargo por licencia por enfermedad. Le ordenó a la Agencia a que se le pague por concepto de licencia por enfermedad un (1) día tres (3) querellantes y dos (2) días a un (1) querellante efectivo inmediatamente.

103- A.S.S.M.C.A. y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-132 L-04-103

Sobre: Destitución

Fecha: 20 de octubre de 2004

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante se desempeñaba al momento de su destitución como Enfermero Asociado del Hospital de Psiquiatría de Río Piedras. El 6 de enero de 2004, el Querellante estaba en horas de la noche, en el Hospital, cuando no tenía turno asignado esa noche. Una Enfermera se encontraba trabajando esa noche y alegadamente fue agredida por el Querellante con quien mantenía una relación consensual. La relación entre estos empleados era conocida. Según la Agencia, la conducta del Querellante fue una que totalmente justificó la destitución de éste, toda vez que se trató de una agresión a otra empleada dentro de las instalaciones hospitalarias de la Agencia, más aún, mientras el Querellante se encontraba fuera de su horario de servicio. Para sustentar sus alegaciones la Agencia presentó varios testigos. La Unión por su parte sostiene que no procede la destitución del Querellante ya que la medida disciplinaria no se justifica a base de la prueba presentada, y no es conforme a derecho, al Convenio Colectivo y la reglamentación vigentes. La Unión alegó que la Agencia no probó, conforme a derecho y a la normativa vigente que el Querellante hubiera agredido a la enfermera. La Unión alegó que la Agencia erró al no presentar prueba directa indicativa de la supuesta agresión sufrida por la enfermera y que la prueba no vincula al Querellante con la agresión, al no presentar como testigo a la enfermera. Según la Unión la Agencia, al no presentar a la Querellante como testigo, violó al querellante su derecho a un debido proceso de ley, y el derecho que tiene todo quejoso de confrontarse con la prueba, de manera específica, frente a sus acusadores. La Comisión determinó que la evidencia circunstancial o indirecta fue suficiente para poder determinar que los hechos ocurrieron tal y como se alegan y que el Querellante cometió agresión en contra de otra empleada. En cuanto a la doctrina adoptada en los casos de agresión a un compañero de trabajo se refiere, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en *Torres Solano v. Puerto Rico Telephone Company*, 127 D.P.R. 499 (1990), se expresó de la siguiente forma:

“El efecto de una agresión a un compañero de trabajo es el daño físico, la humillación y menosprecio de la dignidad humana del agredido. Además, puede causar daños directos a la propiedad de la agencia así como distraer la atención de los demás compañeros de labores. En la cadena de eventos directos detiene, así, la

continuidad y regularidad en la prestación de servicios en menoscabo de la eficiencia y productividad de la Agencia.

En resumen, por ir en contra de los objetivos y criterios que deben imperar en el empleo público, la agresión a un compañero de trabajo, durante horas laborables y en los predios de la agencia, es causa justificada para el despido aún cuando sea la primera falta del empleado.”

Por lo tanto, la Comisión entiende que la Agencia cumplió con su obligación de justificar la medida disciplinaria impuesta al Querellante determinó que la destitución del Querellante de su puesto de Enfermero Asociado estuvo justificada y desestimó la querrela.

104- Junta de Planificación y Coordinadora Unitaria de Empleados del Estado

Caso Núm. AQ-03-658 L-04-104

Sobre: Violación del Convenio (Artículo IX y otros)

Fecha: 21 de octubre de 2004

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

En octubre de 2003, la Junta, a través de la Directora de Recursos Humanos, le notifica a la Unión un listado de puestos vacantes dentro de la Unidad Apropriadada. Varios días después la Junta, le notificó a la Unión otro listado de puestos vacantes dentro de la Unidad Apropriadada. En las mencionadas comunicaciones no se indicó si los puestos vacantes se iban a cubrir o no. Debido a tal omisión la Unión sostuvo, para aquel entonces, que la Agencia no cumplió con el Convenio Colectivo al no anunciar que no cubriría dichos puestos. La Junta de Planificación aceptó que aunque se habían notificado los puestos como vacantes fue un error el no haber notificado su intención de no cubrirlos pues no se habían percatado de la disposición del Convenio Colectivo aplicable. La Unión alegó que la Junta violó el Convenio Colectivo al no notificar de su intención de no cubrir los puestos que informó vacantes. Sostuvo que según la Sección 3 del Artículo IX, la Junta estaba obligada a notificarle a la Unión los puestos vacantes en un término de quince (15) días a partir del surgimiento de los mismos y de su intención de no cubrirlos. Alegó la Unión que la notificación por parte de la Junta de los puestos vacantes, fue en exceso de los quince (15) días pactados y que más aún no indicaban la intención de no cubrirlos. Sostuvo la Unión que la omisión en las obligaciones asumidas por medio del Convenio Colectivo tiene una repercusión adicional, ya que la ausencia absoluta de dicha notificación crea la necesidad de cubrir los puestos vacantes. Por su parte, la Junta sostuvo que en efecto, había notificado los puestos vacantes fuera del término de quince días dispuesto en la Sección 3 del Artículo IX del Convenio Colectivo. No obstante, la Junta notificó a la Unión, que aunque habían notificado los puestos vacantes, fue un error el no haber notificado su intención de no cubrirlos, pues no se habían percatado de la disposición del Convenio Colectivo. Al día de hoy, la Junta no ha emitido convocatorias para los seis puestos vacantes ya que había notificado que no los iba a cubrir, mucho menos los iba a adjudicar. Sostuvo la Junta que lo alegado por la Unión presupone que los nombramientos en la Agencia son automáticos, cuando la realidad es que no es así. Indicó la Junta que la Sección 1 del Artículo X del Convenio establece que es decisión exclusiva de la Junta cubrir puestos. Que del mismo modo el Artículo VI de Derechos de Administración, reserva esta facultad a la Junta y no le pertenece a la Unión decidir cuándo se cubrirá un puesto. La Comisión entiende, en cuanto al error admitido por la Junta, que se ha establecido por el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico que “[u]n error administrativo

no crea derechos ni impide su corrección. Una parte no puede pretender ampararse en una actuación administrativa incorrecta o ilegal.”¹⁰ En cuanto a la alegada violación a la Sección 6 del Artículo X del Convenio sobre Publicación y Adjudicación, entiende la Comisión que la intención de la Junta era no cubrir los puestos y por lo tanto no venía obligada a emitir convocatorias y a la eventual adjudicación de los puestos vacantes. Por lo tanto no se encontró violación alguna al Artículo X del Convenio Colectivo. La Comisión determinó que la Junta de Planificación violó el Convenio Colectivo al no cumplir con el término de quince (15) días para la notificación de puestos vacantes a la Unión, según establecido en la Sección 3 del Artículo IX del Convenio Colectivo. Sin embargo, la omisión de la intención de no cubrir los puestos vacantes, no conlleva el que automáticamente se emitan convocatorias.

105- Departamento de Hacienda y U.A.W. Unión de Trabajadores de Hacienda

Caso Núm. AQ-04-052 L-04-105

Sobre: Destitución

Fecha: 21 de octubre de 2004

Árbitro: Lizardo W. Mattei Román

El propio Convenio Colectivo delimita la jurisdicción de los árbitros que intervienen en el proceso de quejas y agravios. Señala que éstos se limitarán a las controversias habidas en la interpretación y aplicación del propio Convenio Colectivo y que no podrán añadir, eliminar o modificar las cláusulas del Convenio Colectivo. El asunto planteado ante la Comisión surge del despido del Querellante, cobijado por el Convenio Colectivo habido entre las Partes para la Unidad C. El problema surge cuando se buscó las cláusulas del Convenio concernientes a Procedimiento en Acciones de Personal, Artículo XXX, Reglamento de Personal, Artículo XXXI, Acción Disciplinaria, Artículo XXXII y Suspensión y Reemplazo, Artículo XXXIII. Todos los Artículos señalan lo siguiente: “[e]sta cláusula se continuará discutiendo y negociando por las partes con el propósito de llegar a un acuerdo razonable. Su redacción final será plasmada por escrito mediante estipulación y formará parte de este Convenio Colectivo. Su versión final será controlante y/o prevaleciente.” Como vemos, las cláusulas aplicables para resolver el asunto ante nos no han sido negociadas por las Partes o por lo menos no surge de la prueba presentada, que las mismas hallan sido negociadas. El Árbitro no tiene la facultad para adjudicar la controversia en el presente caso, ya que las cláusulas aplicables no han sido negociadas. El propio Convenio Colectivo prohíbe en su Artículo XIV, Sección 15, *supra*, que un Árbitro añada, elimine o modifique el Convenio Colectivo. Si se asumiera jurisdicción en el caso, de hecho, se estaría haciendo lo que el propio Convenio ha vedado, al disponer del caso basando la determinación en estatutos y remedios no negociados por las Partes. Por lo tanto, la Comisión determinó que no posee jurisdicción sustantiva para atender el presente caso por no estar negociadas las cláusulas del Convenio Colectivo aplicables a la controversia.

¹⁰*Magriz v. Empresas Nativas*, 143 DPR 63 (1997); *Govén D. Martínez Surín v. Wendell William Colón Muñoz*, 131 DPR 102 (1992); *Mendoza Aldarondo v. Asociación de Empleados*, 94 DPR 564 (1967); *Infante v. Tribunal Examinador de Médicos*, 84 DPR 308 (1961).

106- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-600 L-04-106

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 22 de octubre de 2005

Árbitro: Carlos Román Espada

Para el año escolar 2003-2004, el Comité de organización Escolar de la Escuela Ladislao Martínez, preparó una propuesta y un borrador de organización escolar en matrícula alterna. La propuesta de organización escolar fue aprobada por unanimidad por el Consejo Escolar de la Escuela y durante el año escolar 2002-2003 la Escuela tuvo un horario alterno. Esta Organización Escolar fue preparada e impuesta desde la Región Educativa de Bayamón sin contar con el consentimiento de la Organización escolar, del Consejo Escolar, la facultad, ni de la Federación de Maestros de Puerto Rico. La jornada regular de trabajo para los maestros y personal de apoyo a la docencia es de cinco (5) horas durante cinco (5) días a la semana, de lunes a viernes, en escuela con organización de matrícula alterna, según pactado en el Convenio Colectivo. La posición de la Agencia se fundamenta en que el Comité de Organización Escolar preparó su propuesta de organización escolar 2003-2004 con horario alterno, y que dicha propuesta fue evaluada por la Región Educativa, quien no aprobó el horario alterno. Según la Agencia, el Comité de Organización Escolar hace una propuesta a la cual la Región Educativa evalúa y hace sus debidas recomendaciones, luego de ello el Comité, tomando en cuenta las recomendaciones y señalamientos de la Región Educativa, envía el documento de Organización Escolar al Distrito Escolar. Por su parte, la Unión reclama que por virtud de lo negociado y acordado en el Convenio Colectivo, es el Consejo Escolar quien aprobará la Organización Escolar preliminar y final. Que por otro lado, es a la facultad quien tiene la responsabilidad de ratificar dicha Organización Escolar. La Unión argumenta que en el presente caso no se cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo, al ser la Región Educativa quien estableció la Organización Escolar 2003-2004 y no el Consejo como establece el Convenio. Es política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el favorecer la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver las discrepancias entre empleados y patronos. *Nazario v. Tribunal Superior*, 98 DPR 846, (1970). El Convenio Colectivo es un contrato que como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes.

“Como norma general, para los efectos de la aplicación de las disposiciones y doctrinas referentes a los contratos, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico se considera como un contratante privado. Cuando el Estado contrata, la interpretación del contrato debe hacerse como si se tratara de una contratación entre dos personas particulares. *Zequeira v. C.R.U.V.*, 83 D.P.R. 878, 880-881 (1967); *Rodríguez v. Municipio*, 75 D.P.R. 479, 494 (1953). Ello significa que una vez el Estado suscribe un contrato con una persona privada, ambos están obligados por las normas generales relativas a los contratos, y sus correspondientes interpretaciones a la luz de nuestros pronunciamientos aplicables.” (Énfasis nuestro.) *2001 TSPR 1 -- Campos Ledesma v. Compañía de Fomento Industrial*.

El Secretario de Justicia en la Opinión Núm. 1994-32 establece que “es norma de hermenéutica legal que un contrato entre un organismo gubernamental y una entidad particular debe ser interpretado como si se tratara de dos personas particulares, por lo que son aplicables las

disposiciones pertinentes del Código Civil de Puerto Rico que reglamentan la contratación en general.” En ese sentido el artículo Art. 1233 del Código Civil establece que “Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. (31 L.P.R.A. sec. 3471) (Énfasis suplido). Por otro lado, el Código Civil también establece que “La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes. “(31 L.P.R.A. sec. 3373). En relación a cambios unilaterales en los términos y condiciones de empleo de empleados cubiertos bajo la Ley Núm. 45 la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público ha determinado que:

Una vez los empleados están representados por una organización laboral al amparo de nuestra Ley, el patrono no puede hacer cambios unilaterales en sus términos y condiciones de trabajo. Sólo puede hacer dichos cambios cuando llega a un acuerdo con el representante exclusivo de sus empleados. Bajo nuestra Ley, contrario a la Federal, si llegan a un impasse tienen que someterse a arbitraje obligatorio.¹¹

La interpretación de la Agencia de que la Región de Bayamón puede modificar las condiciones de trabajo de la Escuela Ladislao Martínez de Vega Alta sin una previa negociación con la Unión es errónea. La Agencia no puede realizar cambios unilaterales sobre las condiciones de empleo una vez a negociado un Convenio Colectivo que garantiza unos derechos a los empleados comprendidos en la unidad apropiada que cubre el convenio colectivo de referencia. Por todo lo anterior, la Comisión determinó que la Agencia violó la cláusula del Convenio Colectivo en lo relativo a Organización Escolar. Se le ordenó a la Agencia cesar y desistir de violar el Convenio Colectivo en lo referente al Artículo XXIV, Sección 24.09.

¹¹ Federación de Maestros y Departamento de Educación D-04-001 de 20 de enero de 2004.